

**المركز العربي للتأمينات الاجتماعية  
الخرطوم**



**النزاعات القانونية الناتجة عن تطبيق  
تشريعات التأمينات والضمان الاجتماعي**

**الخرطوم في فبراير ١٩٩٦**



**النزاعات القانونية الناجمة عن تطبيق  
تشريعات التأمينات والضمان الاجتماعي**

الخرطوم في فبراير ١٩٩٦



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



**النزاعات القانونية الناتجة عن تطبيق  
تشريعات التأمينات والضمان الاجتماعي  
( آلية فض وتسوية منازعات تشريعات الضمان الاجتماعي )**

بمعي

اعداد الاستاذ :

**احمد الريح فضل**

المستشار القانوني وخبير التأمين الاجتماعي

الخرطوم في فبراير ١٩٩٦





**فهرس فلبف**  
**الموضوع : آلفة فف وفسوف**  
**منازعات فشرفعات الفأمفن الإففمافف**

صفحة

مقدمة :	أ ، ب ، ج
زفففد : الافار العام لفظم الفأمفن الإففمافف	١ - ١٢

**الباب الأول**

**المنازعات الخاصة بالمؤمن فلفهم**

**والمستففدفن منهم فف قانون الفأمفن الإففمافف**

**الفصل الأول : المزايا أو المقوق الناشئة عن الاخطار الفطفعفة**

والمصناعفة	١٣
------------	----

**الفصل الفأنف : المقوق والمزايا الفأمفنفة عن الشفخوفة والعجز**

والوقاة	١٦
---------	----

**الفصل الفالف : المقوق والمزايا الفأمفنفة الناشئة عن إصابة العمل**

**الفصل الرابع : مءى فافر مزايا الفأمفن الإففمافف بأحكام الفشرفعات**

**الأخرى ذات العلاقة بقانون الفأمفن الإففمافف**

**الفصل الفافس : المطالبة بالمزايا الفأمفنفة**

**الفصل السادس : ضمانات الوقاء بالمزايا الفأمفنفة**

**الفصل السابع : النظام القانونف لففءفم الاعترافسات وففس المنازعات**

**الناشئة عن فطففق قانون الفأمفن الإففمافف**

١٨

## الباب الثاني

منازعات أصحاب العمل ومنظمة التأمين الاجتماعي ..... ١١٩

## الباب الثالث

منازعات التأمين الاجتماعي

فيما بين منظمة التأمين الاجتماعي

والمؤمن عليهم وأصحاب العمل وضمانات التحصيل

الفصل الأول : منازعات التأمين فيما بين منظمة التأمين وصاحب

العمل ..... ١٥٦

الفصل الثاني : تقادم الحقوق التأمينية وسقوطها ..... ١٦٩

الفصل الثالث : ضمانات تحصيل حقوق منظمة التأمين الاجتماعي ..... ١٧٣

خاتمة ومقترحات ..... ١٩١

مراجع ..... ١٩٦

فهرس ..... ١٩٨

بسم الله الرحمن الرحيم

### مقدمة

يلعب التأمين الاجتماعي دوراً بارزاً في حياة الأمم فقد سنته دول العالم وشرعته لتقديم الحماية الاجتماعية لمواطنيها وذلك يؤدي لزيادة انتاجية الدول وتنمية اقتصادياتها توصلها لرفع مستوى معيشة المواطنين وتحقيق الرخاء للجميع . ولاجدال في ان تحقيق هذا الهدف يستوجب العناية بالعاملين باعتبارهم القوة البشرية التي يستعان بها في ميادين الانتاج عموماً .

ومن المعلوم أنه بطمأنينة العامل المنتج على حاضر ومستقبل أيامه يزيد من انتاجيته بما يدفع بعجلة التنمية الى الامام . فالعامل الذي يقبل على عمله وهو آمن مطمئن على نفسه من اخطار العمل العديدة ، واثق من ان التأمين الاجتماعي يكفل له مزايا نقدية وهيئية وتعويضية تعينه على مطالب الحياة عند الشيخوخة والمعز والوفاء ، وكذا عند حدوث الاصابة ، هذا العامل الامن مطمئن على يومه وغده يكون اكثر انتاجاً في عمله من ذلك العامل المضطرب القلق الذي تهدده اخطار البطالة والاصابة والشيخوخة والمعز والوفاء التي قد تحدث له ان عاجلاً أو آجلاً .

وعليه ومادامنا نؤمن بأن العامل هو عماد التنمية ووسيلتها وغايتها فهو اذن أولى بالرعاية باعتباره اكثر تعرضاً لتلك المخاطر التي اشرنا اليها ، واذا فلن التامين الاجتماعي هو هدفه وغايته الكبرى .

وفي سبيل ذلك فقد بادرت الدول الصناعية بمنح مواطنيها هذه الحماية الاجتماعية وضطت خطوات واسعة في سبيل توفير التأمين الاجتماعي لكافة المواطنين وبالمثل لحق

يركز الحماية الاجتماعية دول العالم الثالث وفي مقدمتها الدول العربية التي ما فتئت تقدم الجديد والحديث من التشريعات التي تنظم الحماية الاجتماعية من خلال إصدارها العديد من قوانين التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي التي تغطي مختلف الاخطار المتعارف عليها تأمينياً وشمول جميع فئات المواطنين المؤمن عليهم بمظلة التأمين الاجتماعي .

قسمت الدراسة في هذا البحث الى ثلاثة أبواب بعد التمهيد كالتالي :

تمهيد : الأطار العام لنظم التأمين الاجتماعي .

عالم الباب الأول : المنازعات الخاصة بالمؤمن عليهم والمستفيدين عنهم في قانون التأمين الاجتماعي .

عالم الباب الثاني : منازعات أصحاب العمل ومنظمة التأمين الاجتماعي .

عالم الباب الثالث : منازعات التأمين الاجتماعي فيما بين منظمة التأمين الاجتماعي والمؤمن عليهم والمستحقين عنهم وأصحاب العمل .  
وضمانات التحصيل .

ويعد فهذا جهد متواضع أقدمه للإساتذة الزملاء المشتغلين بالتأمين الاجتماعي راجياً أن يكون خير معين لهم ولذوي الشأن في هيئات ومؤسسات وصناديق التأمين الاجتماعي في الدول العربية .

وتجدر الإشارة الى أننا بذلنا جهداً في الرجوع الى تشريعات التأمين الاجتماعي في بعض الدول العربية ، في دولة البحرين ، جمهورية اليمن ، والمملكة العربية السعودية ، وجمهورية العراق ، وسلطنة عمان ، والجمهورية العربية الليبية الشعبية .

الاشتراكية العظمي ، وجمهورية السودان ، وجمهورية مصر العربية لاستنباط ما يوجد  
في نصوصها من أحكام متعلقة بموضوع البحث .

وختاماً أتقدم بالشكر الى ادارة المركز العربي للتأمينات الاجتماعية ممثلاً لمكتب  
العمل العربي لتفضلهم بتكثيفي بمهمة اعداد هذا البحث والشكر موصول الى الاخ الدكتور  
سوار الذهب احمد عيسى مدير المركز العربي للتأمينات الاجتماعية بالخرطوم والى نائبه  
الصديق الكريم الاستاذ عباس محمد سعيد لمساعدتهم لي في اعداد هذا البحث ومدى  
المراجع التي احتجت اليها والتي اعانتني علي انجاز المهمة في سهولة ويسر ، سائلاً  
المولى العلى القدير ان يتولى الجميع برعايته فانه سبحانه نعم المولى ونعم النصير .

والله من وراء القصد

**أحمد الريح فضيل**

**خبير التأمين الاجتماعي**



بسم الله الرحمن الرحيم

## آلية نص وتسوية منازعات

### تفريعات التأمين الإجتماعي

نصيفد :

#### (١) الاطار العام لنظم التأمين الاجتماعي :

تأتى أهمية نظم التأمين الاجتماعي للمواطنين باعتبارها الاداة القانونية التي تكفل لهم الحماية الاجتماعية في حاضر حياتهم ومستقبل أيامهم من خلال اصدار العديد من الاجراءات للحد من أثر بعض الاخطار الاجتماعية والاقتصادية والصناعية التي قد تتسبب في انخفاض أو وقف مصادر دخل المواطن نتيجة تعرضه لأخطار المرض أو حدوث الامومة أو إصابة العمل أو العطالة وكذا عند بلوغ الشيخوخة أو العجز أو حدوث الوفاة وغيرها من الاخطار التي قد تستجد . والتي قد تجابه الفرد في مشواره على درب الحياة الطويل الأمد .

لقد مرت التأمينات الاجتماعية بمراحل عديدة خلال القرنين الأخيرين تطورت خلالها تطوراً تدريجياً الى ان أصبحت على ما هي عليه الآن . فحين ظهرت الحاجة الى التأمين الاجتماعي في نطاق الحياة العملية مع قيام النهضة الصناعية ، استخدم التأمين الاجتماعي في البداية كوسائل فردية لمواجهة ضرورات طلبها وجود المجتمع الصناعي ، وتعرض الفرد فيه لاضاع وعلاقات اقتصادية جديدة لم يستطع بها وحده مواجهة وطأة الاخطار الاجتماعية التي كان قد بدأ يتفاقم اثرها في المجتمع الحديث ، وقد ساهمت

جميعيات المعونة المتبادلة التي تآلفت بين العاملين في علاج جزئي لتلك المشاكل وكونت النواة الاولى لاقامة نظم بدائية للتأمين الاجتماعى الا انها لم تتمكن من الاستمرار بسبب التقلبات الاقتصادية وضعف مواردها لاعتمادها في التمويل كلية على العاملين بحيث لم يكن ميسوراً مواجهة التزاماتها المتزايدة . وفي مرحلة لاحقة تطورت نظم التأمين الاجتماعى مع تطور المجتمع حيث اصبحت نظما جماعية تقوم على أسس فنية من حيث حساب مواردها وتقدير تكاليفها ونظم تمويلها والتزم اصحاب العمل بتدعيم تلك النظم من النواحى المالية ، وكان يعهد بإدارة هذه النظم في تلك المرحلة الى شركات التأمين ، ثم الى هيئات متخصصة ونتيجة للدور المؤثر الذى صارت تقوم به نظم التأمين الاجتماعى فقد اتجه التطور الى ان اصبحت تلك النظم جزءاً من نظام شامل تتولى الدولة رعايته أو تلخذ هذه الرماية صوراً متعددة باختلاف الدول واختلاف نظمها السياسية ومذاهبها الاقتصادية وامكانياتها .

ونظراً لأهمية هذه النظم فقد ضُمّنت مواد دساتير العديد من دول العالم في عصرنا هذا نصوحاً تكفل بموجبها الدولة تقديم الحماية الاجتماعية للمواطنين جميعا والمتمثلة في توفير الخدمات التأمينية إجتماعية كانت أو صحية باعتبارها حقاً أساسيا للمواطنين جميعا يكفله الدستور لهم ، كما ان وثيقة حقوق الانسان تقضى بحق كل كائن بشرى في الحصول على التأمين الاجتماعى في حالات المرض والعجز والشيخوخة والوفاة والبطالة وفي الحالات التى يحتاج فيها الى المعونة من الغير .

هذا ويشكل التأمين الاجتماعى جانباً أساسيا في السياسة الاجتماعية للدول وعاملاً أساسيا في تأمين حياة الملايين في جميع انحاء العالم ، هذا وسيبقى مبدأ تطوير



انظمة التأمين الاجتماعى هدفا ساميا على الدوام لأن الانسان يطمح بصورة دائمة لتحقيق اكبر قدر من الرفاهية .

وبكل هذه الاعتبارات فان خطة تطوير التأمين الاجتماعى فى العالم يتركز على أسس وقواعد علمية مدروسة مما يقتضى ضرورة تدعيم اساليب البحث العلمى والدراسات فى مجالات التأمين الاجتماعى ، ومع ازدياد ضرورة ومتطلبات الحياة بتحضر الانسان وتطوره ، ويعد ان تطورت الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وبرز دور الدولة بشكل يكفل تحقيق الاهداف الاساسية والتزاماتها بتوفير الحاجات الاساسية للمواطن ومنها شعوره بالأمن والاستقرار واطمئنانه على مستقبله وأسرته فى حال انقطاع دخله أو انخفاضه بحيث لا يصبح كافيا لتوفير متطلباته الاساسية وبالتالي لابد من تدخل الدولة للسعى لتوفير الحماية للمواطنين باصدار القوانين والتشريعات التى تكفل هذه الحماية حتى أصبح التأمين الاجتماعى التزاما يقع على كاهل الدولة لتحقيقه لافراد المجتمع .

هذا وقد كانت الشريعة الاسلامية هى السباقة فى هذا المجال اذ كفل الدين الاسلامى الحنيف المواطن وقام بتوفير الرعاية الكاملة له من خلال تطبيق مبدأ التكافل الاجتماعى العام ، ومبدأ حق الجماعة فى موارد الدولة ومصادر الثروة فيها وكانت الدولة تتدخل لحماية المصالح العامة وتحقيق العدالة الاجتماعية ، وتطبيقا لذلك فقد تم انشاء الديوان فى عهد الخليفة الفاروق عمر بن الخطاب - رضى الله عنه - بهدف صرف الرواتب والاعانات لفئات الشعب المستحقة لذلك .

وحيث أن نظم التأمين الاجتماعى حديثة العهد ولم يعرفها العالم بشكلها الحديث هذا إلا بعد قيام الثورة الصناعية فى أوروبا وكان ذلك بصور أول قانون لها فى ألمانيا فى

عهد المستشار بسمارك في الفترة ما بين ١٨٨٣ - ١٨٨٩ . ثم بعد ذلك انتشرت نظم التأمين الاجتماعي في فترة ما قبل الحرب العالمية الاولى في أمريكا وآسيا وأفريقيا حتى بلغ عدد الدول المشتركة في الاتحاد الدولي للضمان الاجتماعي ( ISSA ) الآن ما يزيد عن ١٣٢ دولة ، أما في العالم العربي فقد أخذت أنظمة التأمين الاجتماعي بالظهور في منتصف القرن العشرين في معظم الدول العربية حتى بلغ عددها الآن (٢٢) دولة عربية .

### (٧) أهداف التأمين الإجتماعي :

لقد وجدت أنظمة التأمين الاجتماعي ( الضمان الاجتماعي ) بغية تحقيق الغايات والاهداف التالية :-

١/ توفير جو من الاستقرار النفسي والمادى مما يساعد في ايجاد مناخ ملائم لرفع انتاجية العامل والعمل .

٢/ تأمين العيش الكريم للمواطن واسرته في حياته ومن بعده عن طريق توفير دخل مستمر بعد انقطاع الدخل بسبب الوفاة أو العجز أو الإصابة أو الشيخوخة أو البطالة أو خلافها .

٣/ النظرة الانسانية للعامل باعتباره مواطناً له حق الرعاية على الدولة باعتباره عنصراً ايجابياً من عناصر الانتاج .

٤/ مساهمة فوائض اموال التأمين الاجتماعي في نمو وتطوير المجتمع وذلك في المساهمة في خطط التنمية المختلفة وخلق فرص عمل جديدة .

٥/ تلعب أنظمة التأمين الاجتماعي دوراً مميزاً في تحقيق العدالة الاجتماعية والتكافل الاجتماعي .

- ٨/ مساهمة استثمارات التأمين الاجتماعي ذات المربود المباشر على المؤمن عليهم في حل بعض المشاكل الاجتماعية في مجال الاسكان مثلاً للقوى العاملة مما يساعد في الاستقرار والحد من تسرب الأيدي العاملة .
- ٧/ المساهمة في رفع المستوى الصحي للمجتمع عن طريق تطبيق تأمين إصابات العمل وتأمين الرعاية الطبية في حالاتي المرض والامومة .

### (٣) دور المنظمات الاقليمية والنوابة :

ومن هنا فان الجهود تتجه منذ وقت بعيد الى ايجاد نوع من التكامل الاقتصادي بين الدول العربية وعلى الأخص في سوق العمل ، وكانت نتيجة هذه الجهود التي بذلت في مجال التعاون العربي انشاء العديد من المنظمات المتخصصة في اطار جامعة الدول العربية مثل منظمة العمل العربية والمجلس الاقتصادي العربي الذي وافق في سنة ١٩٧٥ على اتفاقية الوحدة الاقتصادية العربية ومنها انبثقت اتفاقية تنقل الايدي العاملة ، وتنسيق شروط الاستخدام والعمل والتأمين الاجتماعي ، كما ساهمت منظمة العمل العربية مساهمة ايجابية في مجال تشريعات العمل والتأمين الاجتماعي حيث أصدرت العديد من الاتفاقيات ساعدت في تطوير النظم القائمة أصلاً وهي :-

- ١/ الاتفاقية العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦ والخاصة بمستويات العمل .
- ٢/ الاتفاقية العربية رقم (٢) لعام ١٩٦٧ الاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة .
- ٣/ الاتفاقية العربية رقم (٣) لسنة ١٩٧٨ الاتفاقية العربية للمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية .

٤ / الاتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ - معدلة - الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل .

٥ / الاتفاقية رقم (١٤) لسنة ١٩٨١ - بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الاقطار العربية .

هذا وفي سبيل تطوير نظم التأمين الإجتماعى فإن مكتب العمل العربى قد تبنى بالتعاون مع اجهزة التأمين الاجتماعى في الوطن العربى عقد العديد من الندوات المتخصصة في مجال التأمين الاجتماعى والتي كانت من نتائجها المصادقة علي بعض الاتفاقيات وانشاء المركز العربى للتأمينات الاجتماعية وتوحيد مصطلحات التأمين الاجتماعى ، كما قدمت المنظمة من خلال المركز العربى للتأمينات الاجتماعية برامج تدريبية عديدة لكل من اصحاب العمل ومنظمات العمال وادارات نظم التأمين الاجتماعى هذا الى جانب تقديم المساعدات الفنية في تأسيس نظم التأمين الاجتماعى في بعض البلدان العربية وتقديم المشورة الفنية لمنظمات التأمين الاجتماعى القائمة وصوما فقد اسهم المركز العربى مساهمة إيجابية وفعالة في اعداد وتنفيذ برامج تدريبية ناجحة ساعدت في الارتقاء بكفاءة الاجهزة الادارية للتأمين الاجتماعى في الوطن العربى .

وقد كان كذلك لمنظمة العمل الدولية مجهود رائد في مجال التأمين الاجتماعى . اذ اصدرت العديد من الاتفاقيات الدوابة والتوصيات التى تهدف الى حماية القوى العاملة المنتجة ووضع الحدود الدنيا لمستويات العمل والتأمين الاجتماعى والتي من اشهرها اتفاقية المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ ، كما درجت منظمة العمل الدولية على تقديم دعم متكامل لأجهزة العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية حيث اوفدت

العديد من خبرائها ومستشاريها في مجالات القانون والادارة وتخطيط التأمين الاجتماعي  
والمحاسبة والدراسات والبحوث الاكتوارية مما ساعد في تطوير نظم التأمين الاجتماعي .

#### (٤) الاخطار التي يغطيها التأمين الإجتماعى :

لما كان موضوع هذا البحث ينصب حول المنازعات القانونية التي تثور عند تطبيق  
قانون التأمين الاجتماعي فان هذا يقودنا بالضرورة لتحديد الاخطار التي يغطيها وكذلك  
المزايا التي يتتفع بها المواطن وافراد أسرته من بعد وفاته ، وعليه فإن المتعارف عليه  
عالميا ان نظم التأمين الاجتماعي تغطى الاخطار التالية :-

١/ خطر الشيخوخة والعجز والوفاة .

٢/ إصابات العمل وأمراض المهنة .

٣/ التأمين الصحى .

٤/ التأمين ضد البطالة .

٥/ التعويضات العائلية .

وهذا ما يعرف بالنظام الشمولى للتأمين الاجتماعى اى بمعنى ان يكون النظام  
شاملا لكافة فروع التأمين المذكورة اعلاه ، ولكن فقد أخذت معظم نظم التأمين الاجتماعى  
في البلدان العربية بمبدأ التدرج في تغطية الاخطار فقد يوجد بلدٌ من البلدان العربية في  
غير حاجة الى تغطية بعض هذه الاخطار أو تكون حاجته الى بعضها ليس في درجة  
الأهمية متما هي للبعض الآخر من الاخطار وهكذا .

### (هـ) منافع التأمين الإجتماعى :

تتمثل منافع التأمين الاجتماعى في التمويش العينى أو النقدي وتتمصر هذه

المنافع في التالى :-

- ١/ معاش الشيخوخة والعجز والوفاة .
- ٢/ معاش إصابة العمل ومرض المهنة .
- ٣/ الرعاية الطبية ( في تأمين المرض ) أو ( في تأمين إصابة العمل ) .
- ٤/ تمويخ الدفعة الواحدة في حالة عدم استيفاء شروط معاش الشيخوخة والعجز والوفاة أو الاستقالة أو الفصل .
- ٥/ المنح والاعانات في حالة الزواج أو الوفاة أو في حالة المفقود أو السجين .
- ٦/ التعويضات العائلية .

### (٦) تمويل منافع التأمين الإجتماعى :

توجد عدة أساليب في هذا الشأن ويمكننا القول بأن نظم التأمين الاجتماعى تنقسم

في مجال التمويل الى أنواع ثلاثة :

**أولاً : تمويل من طريق الاشتراكات .**

بالنسبة للتأمين الإجتماعى ذي الاخطار طويلة الأجل ( المعاشات ) قد يكون التمويل

بأحدى الطريقتين :

١/ أما ان يكون التمويل كاملاً ، وتقدر الاشتراكات في هذه الحالة على أساس

تكوين الاموال والاحتياطات التي تمثل القيمة الحالية للالتزامات المستقبلية الناشئة عن تطبيق هذه النظم ، ويتمين ان تكون هذه الاحتياطات كافية لمواجهة المزايا المستحقة لمجموعة المؤمن عليهم في المدى الطويل مع مراعاة تحقيق التكافؤ بين الاشتراكات المحصلة والمزايا الممنوحة تلافياً لحدوث اى عجز .

٢/ أو ان يكون التمويل جزئياً ، وتقدر فيه الاشتراكات على اساس تكوين احتياطات تكفي لمواجهة المزايا في المدى القصير وتعدل الاشتراكات دورياً كلما زادت الالتزامات الخاصة بالنظام على اساس اقساط متزايدة ترتفع من جيل الى جيل حتى تصل الى حالة التوازن نتيجة استقرار قيمة الالتزامات .  
أما في التأمين قصير الأجل كالتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة فيمكن ان تتحدد الاشتراكات بحيث تقابل الاخطار المتوقعة خلال كل سنة . ومن ثم يكون ثبات قيمة الاشتراكات أو تعديلها مرتبطاً بالتغيير في معدلات وقوع الخطر فإذا ظلت هذه المعدلات ثابتة فإن الاشتراكات تظل كما هي بون تغيير

### ثالثاً : تمويل عن طريق الضرائب :

تفرض هذه الضرائب على اساس تكوين الموارد الكافية لمواجهة اعباء النظام خلال كل سنة ، مع تكوين احتياطات مناسبة لمواجهة الطوارئ التي قد تحدث نتيجة للزيادات الطارئة في الالتزامات .

### ثالثاً : نظم تأهين اجتماعي غير ممول :

وفي ظل هذه النظم تتحمل الدولة بنفقاتها بما تعتمد في ميزانياتها من مبالغ

تخصص لمواجهة المزايا وبالتالي لا تكون هناك احتياطات خاصة بالنظام وتكون الخزانة العامة في هذه الحالة هي المورد الوحيد .

ويختلف نوع التمويل الذي يصلح لبلد ما تبعاً لآحواله الاقتصادية وظروفه الاجتماعية والسياسية التي تتبع من تجاربه الخاصة .

هذا وباستعراض غالبية نظم التأمين الاجتماعي في الوطن العربي نجد انها نظم ممولة وتعتمد في مصادر تمويلها على الاشتراكات .

#### (٧) هيئة التأمين الاجتماعي :

ان هيئة أو مؤسسة التأمين الاجتماعي هي في حقيقة الأمر الاداة القانونية التي بواسطتها تقدم الدولة لمواطنيها الخدمات التأمينية وهذه الخدمات تتمثل في المنافع والمزايا النقدية والعينية التي سبق ذكرها ، ومن أجل ذلك فقد أصبح من الأهمية بمكان استقلالية هيئة التأمين الاجتماعي عن ميزانية الدولة حتى يمكن ضمان تخصيص أموال التأمين الاجتماعي التي تحصل من العمال وأصحاب العمل والدولة في بعض الأحيان لأداء منافع التأمين وحدها فلا توجه لأغراض أخرى ، وكذلك تخول هذه الهيئة صلاحيات واسعة لتكوين الاحتياطات واستثمارها لضمان الوفاء على الدوام بالالتزامات التي يربتها القانون لصالح العمال المؤمن عليهم وأسرتهم في الحاضر والمستقبل ، ومن أجل ذلك تحتل هيئة التأمين الاجتماعي مركزاً هاماً ومؤثراً في علاقة الدولة بمواطنيها .

#### (٨) طبيعة المنازمات التي تنشأ عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي :

وباستقرار ما تقدم يتضح لنا جلياً ان قانون التأمين الاجتماعي ذو علاقة ثلاثية الاطراف وهي العامل المؤمن عليه وصاحب العمل وهيئة التأمين الاجتماعي الموكل لها أمر ادارة وتنفيذ أحكام القانون النافذ .



ولما كان للمشروع التأميني قد اعتبر هيئة التأمين الاجتماعي القائمة على تنفيذ القانون هيئة عامة ومن ثم اعتبر اموالها اموالاً عامة وبخول لها سلطة المحافظة على هذا المال بأن جعل له حق الامتياز وامكان اتخاذ اجراءات الحجز الاداري واتباع اجراءات التقاضي امام القضاء العادي فكان من الطبيعي ان تنشأ في علاقة الهيئة بالمستفيد أو صاحب العمل منازعات قد يكون باعثها في علاقة الهيئة التأمينية بالمستفيد من خلافات تأمينية ناشئة عن تطبيق القانون وبذلك يتمكن المؤمن عليه الاستفادة من نظام التحكيم المنصوص عليه في القانون قبل اللجوء الى اجراءات التقاضي التي قد يطول امدها وبذلك يفقد الحق قيمته عند الحصول عليه . أو قد تتأخر المنظمة التأمينية في الوفاء بالحقوق أو قد تؤدي هذه الحقوق الى غير الوجه الصحيح من الناحية القانونية . وقد تنشأ هذه المنازعات من تهرب اصحاب الاعمال من التأمين على العاملين لديهم . أو يتأخرون في اداء الاشتراكات أو يغيثون المنظمة بأجور يتم على أساسها ربط الاشتراكات بخلافه للأجور الفعلية التي يتقاضى هؤلاء العمال . وقد يكون هناك خلاف بين منظمة التأمين وأصحاب الأعمال بسبب المبالغ المطالب بها سواء في جملة الحساب أو طريقة ربط المبالغ محل المطالبة . وقد يكون باعث هذا النزاع بين منظمة التأمين الاجتماعي والمؤمن عليه في المطالبة باسترداد مبالغ تم صرفها دون وجه حق أو المطالبة بخفض الربط للمنفعة التي استحققت للمؤمن عليه .

كل هذه المنازعات بين الاطراف الثلاثة المشار اليها قد كفل لها المشروع وسائل وضمانات لسرعة حسمها أو لضمان الوفاء بها . ومن هذه الوسائل ما هو بالطريق الجنائي كفرض عقوبة جنائية مالية على اصحاب الاعمال الذين يتهرون من اداء الاشتراكات عن العاملين لديهم أو من يعطى بسوء نية بيانات غير صحيحة يترتب عليها

ضياح اموال هيئة التأمين ، ومن هذه الوسائل والضمانات ما هو غير جنائي كالجوء الى نظام التحكيم الطبي أو لجان فحص المنازعات .

والجدير بالذكر أننا في هذا البحث سنعمد على ان تكون دراستنا فيه مقارنة لتشريعات التأمين الإجتماعي في بعض الدول العربية حتى يكون البحث وأفيا بالفرض الذي أعد من أجله توصلا لسهولة المقارنة وبخاصة جمهورية السودان ، دولة البحرين ، المملكة العربية السعودية ، جمهورية العراق ، سلطنة عمان ، الجماهيرية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى ، جمهورية مصر العربية والجمهورية اليمنية لما لها من نصيب وافر في مراجع هذا البحث ومصادره .

ومن خلال هذا البحث كذلك تلاحظون وحدة التشريعات العربية في كثير من نصوصها وأن معظم هذه التشريعات مقتبس من القانون المصري ، ونحن نعتقد أن اقتباس التشريعات العربية في مجال التأمين الاجتماعي من القانون المصري يحقق مقصداً من أجل المقاصد التي يقصد اليها العرب في يومنا هذا وهو توحيد التشريع بين البلاد العربية وهو أول خطوة لاقامة الوحدة القانونية بين الاقطار العربية .

ومما تقدم سيقترنر هذا البحث على المنازعات التي تسوى بالطرق الادارية التي ينظمها القانون والتي تخضع لنظام التحكيم قبل اللجوء الى اجراءات التقاضي كما اسلفنا ، وعليه ينقسم هذا البحث الى ثلاثة أبواب كالتالى :

**الباب الاول :** المنازعات الخاصة بالمؤمن عليهم والمستفيدين عنهم .

**الباب الثاني :** منازعات خاصة بأصحاب الأعمال .

**الباب الثالث :** منازعات خاصة بهيئة التأمين الاجتماعي أو مؤسسة أو صندوق

التأمين الاجتماعي أو الضمان الاجتماعي .

## الباب الأول

### المنازعات الخاصة بالمؤمن عليهم

### والمتقيدون منهم في قانون التأمين الإجتماعي

مفيد :

تعتبر مزايا حقوق التأمين الاجتماعي أحد الأسباب التي تؤدي الى نشوب النزاع بين المؤمن عليهم أو المستفيدين عنهم ومنظمة التأمين الاجتماعي ، وعليه سيقصر تناولنا للمزايا أو الحقوق المتعلقة بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة بشئ من الإيجاز غير المخل لهذه المزايا . وهذه المزايا عادة يمنح فيها المستفيدين الحق في المعاش وما يترتب من حقوق أخرى سنتعرض لها بشئ من التفصيل في الفصول التالية :

### الفصل الأول

#### المزايا أو الحقوق الناشئة من الأخطار الطبيعية والصناعية

تنقسم مزايا أو حقوق التأمين الاجتماعي من حيث نوع الخطر الى قسمين هي :

(أ) المزايا أو الحقوق التأمينية الناشئة عن الأخطار الطبيعية وتتمحور في خطر الشيخوخة والعجز والوفاء .

(ب) مزايا أو حقوق تأمينية ناشئة عن أخطار صناعية أو اقتصادية ، وتتمثل في خطر إصابات العمل وأمراض المهنة وخطر البطالة .

وكما سبق أن حدثنا أن بحثنا هذا سيقصر على دراسة المزايا والحقوق المتعلقة بالاختطار الطبيعية وخطر إصابات العمل فقط وهذه الحقوق عادة ما تكون تعويضاً عينياً أو نقدياً أو تعويضاً عن فقد الأجر في حالة البطالة أو تعويض الدفعة الواحدة أو مبلغ التأمين الإضافي أو مصاريف العلاج أو المنح أو الامانات مثل اعانة المفقود أو السجين ومصاريف الجنازة وإلى غير ذلك من الحقوق التأمينية ، ونظراً لأن هذه الحقوق تختلف باختلاف نوع التأمين فقد اختلفت الدول العربية في معالجتها بحسب ظروف كل دولة على حده ومثال ذلك :-

١/ في السودان : تمت معالجته بالتأمين على العاملين بموجب قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠م الصادر في ١/٧/١٩٩٠ .

٢/ في مصر : تمت المعالجة بأربعة أنواع هي : التأمين على العاملين ومعالجه المشرع بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والثاني التأمين على أرباب الأعمال ومعالجه المشرع بالقانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ والثالث التأمين على العاملين بالخارج القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨ والرابع التأمين الشامل المنظم بالقانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠ .

٣/ في البحرين : التأمين على العاملين بموجب مرسوم بقانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٦ قانون التأمين الاجتماعي .

٤/ في المملكة العربية السعودية : نظام التأمينات الاجتماعية بموجب المرسوم الملكي رقم ٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ وهو نظام تأمين على العاملين .

٥/ في العراق : قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٦ (المعدل) .

٦ / في عمان : مرسوم سلطاني رقم ١٩٩١/٧٢ م باصدار قانون التأمينات

الاجتماعية بتاريخ ٢ / يولي / ١٩٩١م وهو تأمين على العاملين .

٧ / في ليبيا : قانون رقم (١٣) لسنة ١٩٨٠ بشأن الضمان الاجتماعي .

٨ / في اليمن : هو نظام تأمين على العاملين قانون التأمينات الاجتماعية رقم

(٢٦) لسنة ١٩٩١م .

وهذه القوانين المختلفة تعالج أخطار طبيعية مثل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة والتأمين الصحي . وقد تعالج أخطاراً صناعية مثل إصابات العمل وأمراض المهنة وتأمين البطالة التي تنتج عن الظروف الاقتصادية التي تؤدي الى فقد المؤمن عليه للعمل بالرغم من قدرته على القيام بالعمل .

## الفصل الثاني

### الحقوق والمزايا التأمينية

#### الناشئة عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

ان تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة يعتبر الركيزة الاساسية بل حجر الزاوية في قطاع درء ذلك الخطر الطبيعي الذي يتهدد الانسان لا محالة من بلوغه سن الشيخوخة بمرور سنين العمر وكذلك مع مرور الايام وهو يطوى في كل ليلة صفحة من العمر . ايضا يتعرض الى الاصابة بالمرض الطبيعي غير المهني او الذي قد ينتج عن حادثة عمل بل ان الانسان في حياته يصاب بالعديد من الامراض التي تقلل من قدرته وحيويته وأخيراً تؤدي به الامراض الى عدم القدرة على العمل والانتاج وهنا يحدث العجز الصحي ويتوقف الدخل وبذلك تحمل الحقوق والمزايا التأمينية محل صاحب العمل في التعويض عن الأجر الذي فقد ، وعند فقد العائل المؤمن عليه بوفاته وهنا تتحمل الزوجات ويتيتم الإبناء القصر من ذكور وإناث وتحمل النكبة ببقية أفراد الأسرة الابوين والاخوة والاخوات وذوى القرية والرحم الذين كانوا يعتمدون في معيشتهم على المؤمن عليه الذي توفي ، وعليه فإن هذا التأمين يمتد نطاقه في جميع تشريعات البلاد العربية السابق الإشارة إليها ، ومن ثم يجب بيان كافة الحقوق الناتجة عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في كل تشريع للدول التي ذكرناها .

## أولاً : معاش الشيخوخة :

### (١) المزايا والعقوق التأمينية في تشريع التأمين الاجتماعي السوداني: معاش الشيخوخة

استحقاق معاش الشيخوخة : تنص المادة ٥٧ على الآتي :-

(أ) بلوغ المؤمن عليه سن الستين ، والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين ، أو

بلوغ أى منهما سن التقاعد المنصوص عليها في نظام الاستخدام المتفق عليه

في عقد العمل بشرط ألا تقل هذه السن عن ستين سنة للمؤمن عليه أو خمس

وخمسين سنة للمؤمن عليها بحسب الحال .

(ب) عدم بلوغ المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين على

ألا تقل سن من يطلب المعاش عن خمس وأربعين سنة .

(ج) ألا تقل المدة المسدد عنها الاشتراكات عن اثنتي عشر سنة ، ويدخل في ذلك

نصف مدة الخدمة السابقة المسدد عنها مكافأة نهاية الخدمة ... الخ .

(د) وتنص المادة ٦٤ (١) باستحقاق المؤمن عليه الذي تنتهي خدمته بقرار وزاري

معاشاً إذا كانت مدة اشتراكه في التأمين اثنتي عشرة سنة فأكثر وذلك بغض

النظر عن سببه عند انتهاء الخدمة .

### (٢) استحقاق معاش الشيخوخة في التشريع المصري المادة ١٨ منه

يستحق هذا المعاش في الحالات الآتية :

١/ انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام يختلف

المعامل به أو بلوغه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم بالبندين (ب) و(ج) من المادة (٢) وذلك متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل .

٢/ انتهاء خدمة المؤمن عليه للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الغاء الوظيفة بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبند (أ) من المادة (٢) وذلك متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٨٠ شهراً على الأقل .

ومن فحوى البند (٢) اعلاه يتضح ان المؤمن عليه الذي يفصل بقرار جمهوري أو الغاء الوظيفة يستحق معاش الشيخوخة قبل بلوغ سن التقاعد ويتحقق هذا بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

٣/ انتهاء الخدمة المبكرة للمؤمن عليه بشرط ألا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن ٢٤٠ شهراً على الأقل .

مادة (١٨) مكرر : يستحق المعاش من الاجر المتغيراً كانت مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الاجر وذلك متى توافرت في شأنه احدى حالات استحقاق المعاش من الاجر الاساسي .

(٣) استحقاق معاش الشيخوخة في تشريع دولة البحرين المادة ٣٤ منه

يستحق المؤمن عليه معاش الشيخوخة وفقاً لمدد اشتراكه في التأمين سواء كانت متصلة أو متقطعة في الحالات الآتية :

١/ انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين سنة من عمره متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ٢٤٠ شهر تأمين على الأقل ، أو المؤمن عليها قبل بلوغها



سن الخامسة والخمسين متى كانت مدة اشتراكها ١٨٠ شهر تأمين على الأقل . وفي هذه الحالة يخفض المعاش بنسبة تقدر تبعاً لسن المؤمن عليه في تاريخ طلب صرف المعاش وفقاً للجدول رقم (١) المرافق للقانون .

٢/ انتهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن الستين سنة من عمره متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهر تأمين على الأقل .

٣/ انتهاء خدمة المؤمن عليه بعد سن الستين من عمره والمؤمن عليها بعد سن الخامسة والخمسين متى كانت مدة الاشتراك في التأمين ١٢٠ شهر تأمين على الأقل منها ما لا يقل عن ٣٦ شهر تأمين متصلة خلال السنوات الخمس الأخيرة السابقة على انتهاء الخدمة .

#### (٤) استحقاق معاش الشيخوخة في تشريع المملكة العربية السعودية مادة ٢٨

٨/ ان المؤمن عليه سواء كان رجلاً أم امرأة اذا بلغ سن الـ ٦٠ كاملة وتوقف عن ممارسة أي نشاط مهني خاضع للتأمين يحق له الموصول على معاش الشيخوخة اذا قضى على الأقل :-

(١) ١٢٠ شهراً منها ٣٦ شهراً في خلال السنوات الخمس الأخيرة التي تسبق طلب المعاش والتوقف عن العمل .

أو

(ب) ١٨٠ شهراً تأمين بالمجموع .

٢/ غير ان العمال المتقدمين في السن الذين لم يسعفهم الوقت بقضاء (١٢٠) شهر تأمين المنصوص عليه في البند (أ) من الفقرة السابقة ورغبة بالسماح

لهم بالاستفادة من معاش الشيخوخة ، فكل عامل مؤمن عليه وقد سرح من عمله بعد بلوغه الـ ٦٠ كاملة يمنح له في حسابه شهر تأمين عن كل شهر ينقصه لبلوغ الـ ١٢٠ شهر تأمين ، يطبق هذا الحكم خلال السنوات الخمس الأولى فقط التي تلي انخراط نظام تأمين في المنطقة التي يعمل فيها المؤمن عليه ذو العلاقة على شرط ان يكون قد أمضى ١٢٠ شهر عمل مأجور على الأقل منها ٦٠ شهر تأمين غير متقطع على الأقل وذلك قبل تسريحه مباشرة .

#### (٤) استحقاق معاش الشيخوخة (الراتب التقاعدي) في التشريع العراقي (مادة ٦٥)

يستحق العامل المضمون عند انتهاء خدمته ، راتباً تقاعدياً في إحدى الحالات

الآتية :

(أ) اذا اكمل الرجل الستين من العمر أو اذا اكملت المرأة الخامسة والخمسين من

العمر وكانت لأي منهما عشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل .

(ب) اذا كانت للرجل ثلاثون سنة مضمونة على الأقل ، أو كانت للمرأة خمس

وعشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل .

يلاحظ ان التشريع العراقي قد اكتفى فقط بأن يكون للرجل أو المرأة مدة ثلاثين أو

خمس وعشرين سنة خدمة مضمونة دون التقيد ببلوغ سن التقاعد المنصوص

عليه بالفقرة (أ) اعلاه .

(ج) اذا توفي العامل أثناء مدة خدمته المضمونة وكان تسجيله ثابتاً في الدائرة

( مدفوعاً عنه الاشتراك قبل الوفاة ) دون النظر الى مدة خدمته أو كمية

المبالغ المدفوعة عنه .

ومن هذا النص ترى ان المشرع العراقي جعل من حدوث الوفاة سببا لمنح معاش التقاعد لخلف المؤمن عليه العامل .

### (٣) استحقاق معاش الشيخوخة في التشريع الليبي (المادة ١٢)

(أ) يستحق معاش الشيخوخة للمشتري عند انتهاء خدمة أو عمله بسبب بلوغه السن المحددة قانوناً لترك العمل أو الخدمة .

(ب) وتكون هذه السن (٦٥) خمساً وستين سنة ميلادية كاملة فيما يتعلق بالمشتريين من الرجال . كما تكون (٦٠) ستين سنة ميلادية كاملة بالنسبة الى الفئات الآتية :-

١/ العاملات من النساء .

٢/ الرجال العاملين في الاعمال أو الصناعات المخررة بالصحة التي تحددها اللوائح .

٣/ الرجال العاملين في الاعمال العانية وذلك بشرط ان يكون انتهاء الخدمة أو العمل بناء على موافقتهم وموافقة الجهات التي يعملون بها

(ج) على أنه يجوز لمن بلغ السن المحددة بالفقرة (ب) السابقة ان يستمر في الخدمة أو العمل بعد الخامسة والستين أو بعد الستين حسب الأحوال - بشرط موافقته وموافقة جهة العمل أو الخدمة وذلك مع عدم الاخل بالشروط الأخرى المقررة قانوناً للبقاء في الخدمة أو العمل .

(د) وتعدل بما يتفق مع أحكام هذه المادة الاحكام المتعلقة بسن انتهاء الخدمة أو

العمل المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ١٩٧٦ وغيره من التشريعات المنظمة للخدمة أو العمل وفي أنظمة الشركاء والعمال على الأ يخل ذلك بالسمن المحددة لانتهااء الخدمة في قوانين نظام القضاء والشرطة وحرس الجمارك .

المادة (١٤) فقرة (د) من التشريع الليبي تنص على الآتي :

« وتبين اللوائح الأحكام التنفيذية لتسوية معاشات الشيخوخة وضوابط استحقاقها وصرفها » .

ثم جاء قرار اللجنة الشعبية رقم ٦٦٩ لسنة ١٩٨١م بشأن لائحة معاشات الضمان الاجتماعي المواد من ١٢ - ١٤ منظمة لأحكام معاش الشيخوخة وهي كالتالي :-

### المادة (١٢) شروط استحقاق المعاش :

يشترط لاستحقاق معاش الشيخوخة وفقا لقانون الضمان الإجتماعي :

١/ ان يكون الشخص من فئات المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي وذلك بأن يكون من الشركاء في الانتاج أو الموظفين أو العمال أو العاملين لحساب أنفسهم .

٢/ ان تكون اعماله أو خدماته قد انتهت جميعا بحيث يثبت ان خدمته الاخيرة أو عمله الاخير قد انتهى وأن يقر بأنه غير مستمر في أى عمل أو خدمة مما تتطلب عليه أحكام قانون الضمان الاجتماعي .

٣/ أن يكون قد بلغ السن المحددة قانونا لانتهااء الخدمة أو العمل وهي السن

المبينة أحكامها في المادة (١٣) من قانون الضمان الاجتماعي وفي الفصل السابق من هذه اللائحة .

٤/ ان يكون انتهاء الخدمات أو الاعمال بسبب بلوغ السن القانونية قد حدث اعتباراً من يوم أول يونيو سنة ١٩٨١م وهو التاريخ المحدد لبدء سريان نظام معاش الشيخوخة المقرر بقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٣ لسنة ١٩٨٠ .

#### مادة (١٣) حالة استمرار العمل بعد السن :

١/ لا يستحق المشترك معاش الشيخوخة اذا بلغ سن الخامسة والستين أو سن الستين - بحسب الاحوال - دون أن تنتهي خدمته أو عمله وإنما استمر يعمل أو يخدم بموافقته أو موافقة جهة عمله أو خدمته ، أو في جهة عمل أو خدمة أخرى وفقاً لحكم الفقرة (ج) من المادة (١٣) من قانون الضمان الاجتماعي ، و مراعاة الشروط القانونية المتعلقة باستمرار الخدمة أو العمل بعد السن المذكورة .

٢/ ويبدأ استحقاق هذا المشترك لمعاش الشيخوخة عندما تنتهي خدماته أو أعماله جميعاً فيما بعد سن الخامسة والستين أو الستين - بحسب الاحوال .

#### مادة (١٤) انتهاء الخدمة قبل بلوغ السن :

١/ اذا انتهت خدمة المشترك أو عمله - قبل بلوغ السن المحددة لانتهاء العمل أو الخدمة - وذلك لسبب غير المعجز الكلى للمرض أو إصابة العمل ، فإنه لا يستحق معاش الشيخوخة إلا حين تبلغ سنه السن المحددة لانتهاء الخدمة أو

العمل وفقاً لأحكام المادة (١٣) من قانون الضمان الاجتماعي والفصل  
السابق من هذه اللائحة .

٢/ ويستحق له ببلوغ هذه السن معاش الشيخوخة وأو كان قد بلغ السن المذكورة  
وهو خارج العمل أو الخدمة متى توافرت الشروط الأخرى اللازمة لاستحقاق  
المعاش المذكور .

#### المادة (١٦) المساواة في استحقاق المعاش :

١/ عند توافر الشروط المقررة من (١٧) الى (١٤) المذكورة أعلاه من هذه اللائحة  
يستحق المشترك معاش الشيخوخة الضماني أيأ كانت مدة خدمته أو عمله  
المسوبة ، وأيأ كانت جنسيته - مواطناً كان أو عربياً أو أجنبياً - وأيأ كان  
جنسه - نحرأ كان أو أنثى .

٢/ علم أن يراعى بشأن المشتركين غير المواطنين ، الذين ليست لهم مدد  
اشتراك محسوبة في ظل نظام التأمين الاجتماعي والذين لا تحكم أوضاعهم  
اتفاقيات ضمانية خاصة ، ألا يستحق لهم معاش الشيخوخة إلا اذا قضوا  
في الخدمة أو العمل بعد يوم ١/٦/١٩٨١ مدة عشر سنوات ( على الأقل )  
سددت عنهم خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي مع استيفاء شروط  
استحقاق المعاش المشار إليها بالفقرة السابقة . فإذا لم يتوافر لهم شرط  
المدة المذكورة لا يستحقون معاش الشيخوخة عند انتهاء خدمتهم أو عملهم  
في هذه الحالة الامانة الاجمالية المقررة بالفصل  
السابق من هذه اللائحة .

٢/ فإذا كانت للمشارك - غير المواطن - مدة محسوبة في نظام التأمين الاجتماعي فيه: ترتب لاستحقاقه معاش الشيخوخة الضماني ان تكون له بعد يوم ١٩٨١/٦/١ مدة اشتراك محسوبة في نظام الضمان الاجتماعي تكمل مدة التأمين السابقة بحيث لا يقل مجموعها عن عشر سنوات .

### (٧) استحقاق معاش الشيخوخة في التشريع العماني (المادة ٢١)

يستحق المؤمن عليه من الهيئة معاش الشيخوخة وفقاً لمدد اشتراكه في التأمين من تاريخ العمل بهذا القانون سواء كانت متصلة أو منفصلة في الحالات الآتية :-

١/ انتهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن الستين من عمره متى كانت مدة اشتراكه في التأمين (١٨٠) شهراً على الأقل أو ببلوغ المؤمن عليه سن الخامسة والخمسين من عمرها متى كانت مدة اشتراكها في التأمين (١٢٠) شهراً على الأقل .

٢/ انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين من عمره متى كانت مدة اشتراكه في التأمين (٢٤٠) شهراً على الأقل ، أو المؤمن عليها قبل بلوغها سن الخامسة والخمسين متى كانت مدة اشتراكها (١٨٠) شهراً على الأقل . ويخفض المعاش المستحق في هذه الحالة بنسبة تقدر تبعاً لسن المؤمن عليه وفقاً للجدول رقم (٣) المرافق ولا يسرى التخفيض بالنسب المشار إليها بالفقرة الثانية من هذا البند في حالات طلب المؤمن عليه أو المستحق عنه صرف المعاش لثبوت العجز أو لوقوع الوفاة .

٣/ انتهاء خدمة المؤمن عليه بعد الستين من عمره والمؤمن عليها بعد سن الخامسة

والخمسين متى كانت مدة الاشتراك في التأمين (١٨٠) شهراً على الأقل منها  
ما لا يقل عن ٣٦ شهراً متصلة خلال السنوات الخمس الاخيرة السابقة على  
انتهاء الخدمة .

#### (٨)- استحقاق معاش الشيخوخة في التشريع اليمني ( المادة ٥١ )

يستحق معاش الشيخوخة في الاحوال الآتية :-

١/ بلوغ المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين على ان  
لا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن (١٨٠) اشتراكاً شهرياً . أى خمس  
عشرة سنة اشتراك .

٢/ بلوغ المؤمن عليه الخامسة والاربعين ، ويشترط ألا تقل مدة اشتراكه في  
التأمين عن (٢٤٠) اشتراكاً شهرياً ، ( عشرين سنة ) والأ يلتحق بعمل  
تسرى عليه أحكام هذا القانون ، ويخفض المعاش في هذه الحالة بالنسب  
الواردة في الجدول رقم (٢) المرفق لهذا القانون .

٣/ اذا بلغت اشتراكات المؤمن عليه (٣٦٠) اشتراكاً شهرياً أى (٣٠ سنة )  
اشتراك والمؤمن عليها (٣٠٠) اشتراكاً شهرياً أى (٢٥ سنة) اشتراك . مهما  
كان سن المؤمن عليه أو المؤمن عليها .

٤/ عند استكمال مدة اشتراك المؤمن عليه (٣٠٠) اشتراكاً شهرياً أى ٢٥ سنة  
ويؤلفه سن الخمسين و إستكمال المؤمن عليها مدة اشتراك (٢٤٠) اشتراكاً  
شهرياً أى (٢٠) سنة اشتراك ويؤلفها سن السادسة والاربعين .



٥/ يجوز للمؤمن عليه الذي بلغ سن الستين والمؤمن عليها التي بلغت سن الخامسة والخمسين ولم يستوفيا شرط استكمال مدة الاشتراك المؤهلة لاستحقاق معاش الشيخوخة طبقاً للفقرة (١) اعلاه من هذه المادة الاستمرار في العمل حتى تبلغ اشتراكاتها في التأمين (١٨٠) اشتراكاً شهرياً على ان لا تزيد مدة الاستمرار في العمل عن (٦٠) اشتراكاً أي ( خمس سنوات ) اذا كان ذلك سيعطيها الحق في الحصول على المعاش كما يجوز لكل منهما تسديد النقص في اشتراك التأمين دفعة واحدة عن حصته وحصة صاحب العمل .

ومما تقدم نخلص الى أن شروط استحقاق معاش الشيخوخة في التشريعات العربية التي اشرنا اليها تتحدد في التالي :-

١/ اشتراط بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة وهنا نجد هناك اختلافاً في تحديد السن هذه في التشريعات العربية وهي عادة ما تتراوح بين ٥٥ - ٦٥ سنة .

٢/ اشتراط استيفاء مدة اشتراك معينة لاستحقاق المعاش ، وأيضاً اختلفت التشريعات العربية في تحديد المدة الموجبة لاستحقاق المعاش فنجد الآتي :-

في التشريع السوداني حددت مدة الاشتراك باثنتي عشر سنة وفي التشريع السعودي حددت المدة بـ ١٢ شهراً أي عشر سنوات إلا انه وضع شرطاً مقيداً إلا وهو ضرورة ان تكون منها ٣٦ شهراً متصلة في الخمس سنوات الاخيرة السابقة على طلب المعاش أو التوقف عن العمل أو استكمال ١٨٠ شهر تأمين بالمجموع . أما في التشريع العراقي فقد تحدد ان تكون مدة الاشتراك ٢٠ سنة بالنسبة للرجل والمرأة الا انه

منح الرجل الذي لديه ٣٠ سنة اشتراك والمرأة التي لديها ٢٥ سنة اشتراك الحق في معاش الشيخوخة بون التقيد يعامل السن أى بلوغ سن الشيخوخة المخصوص عليه في القانون أما في التشريع المصرى فقد تحددت المدة الموجبة لاستحقاق المعاش في ثلاث مراحل هي :-

(أ) ١٢٠ شهر اشتراك للذين بلغوا سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف

في الدولة أو بلوغ سن الستين لبقية المؤمن عليهم .

(ب) ١٨٠ شهرا على الأقل للذين يفصلون بقرار جمهورى أو لالغاء الوظيفة .

(ج) ٢٤٠ شهراً على الأقل للمؤمن عليه الذى ينهى خدمته مبكراً .

وبالرجوع الى التشريع الليبي فاننا نجد ان المشرع الليبي لم يضع للمواطن الليبي مدة محددة للاشتراك بل اكتفى بشرط السن الوارد بالقانون أيا كانت مدة الاشتراك إضافة لبعض الشروط التي وردت باللائحة المنفذة لأحكام القانون والتي أوردها اعلاه في هذا البحث .. الأ أنه في ذات الوقت حدد المشرع الليبي للمؤمن عليه الأجنبي شرطاً لمدة الاشتراك لكي يستحق معاش الشيخوخة لذا اشترط ان تكون لديه عشر سنوات اشتراك على الأقل .

وهكذا نلاحظ هذه الفروقات في بقية التشريعات العربية التي اشرفنا اليها .

### ثانياً : معاش العجز الصحي والوفاة :

يقصد بالعجز الصحي حدوث العجز الكلى أو الجزئى المستديم للمؤمن عليه وأيضاً يقصد بالوفاة الوفاة الحقيقية أو الحكمية وفقاً للأحكام الواردة في القانون ، فإذا حدث للمؤمن عليه عجز كلي أو عجز جزئى مستديم أو اذا توفى اثناء الخدمة وكانت الاسباب

التي أدت الى حدوث العجز أو الوفاة ليست إصابية فهنا يستحق المؤمن عليه معاشاً يسمى معاش العجز الصحي عند حدوث العجز غير الاصابي أو معاش الوفاة في حالة الوفاة غير الاصابية .

وفيما يلي سنتناول استعراض النصوص التي وردت في تشريعات الدول العربية حول معاش العجز الصحي والوفاة :

#### (١) شروط استحقاق معاش العجز الصحي والوفاة في التفريع السوداني

مادة ٦٢ (د) يستحق معاش العجز الصحي الكلي المستديم في أى من الحالتين الآتيتين وهما :-

(أ) انتهاء خدمة المؤمن عليه ، لثبوت عجزه الصحي الكلي المستديم .

(ب) ثبوت العجز الصحي الكلي المستديم خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه ، بشرط عدم تجاوزه سن الستين وعدم صرفه تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام الفقرات (أ) و(ج) و(د) من المادة ٦٧ .

مادة (٦٣) (١) يستحق معاش الوفاة في أى من الحالتين وهما :

(أ) انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة .

(ب) وفاة المؤمن عليه ، خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وبشرط عدم تجاوزه سن الستين ، وعدم صرفه تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام الفقرات (أ) و(ج) و(د) من المادة ٦٧ .

هذا ويخضع كلا المعاشين للقواعد المنظمة الحد الاعلى والأبني للمعاش ووفقا لأحكام القانون السوداني وجدير بالملاحظة هنا ان التشريع السوداني تميز بمنح المعاش للمؤمن عليه في كلا الحالتين أيا كانت مدة إشتراكه في التأمين .

## (٢) شروط استحقاق معاش العجز الصحي والوفاة في التشريع المصري

مادة (١٨) يستحق معاش العجز الصحي والوفاة في الحالات الآتية :-

**البند (٣) انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو العجز الكامل ، أو العجز الجزئي**  
المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل . ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الإدارة .

**البند (٤) وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه عجزاً كاملاً خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وبشرط عدم تجاوزه السن المنصوص عليها في البند (١) ( سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به أو بلوغه سن الستين ) وعدم صرفه القيمة التقديرية لتعويض الدفعة الواحدة .**

**البند (٦) وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته أو بلوغه سن الستين بعد انتهاء خدمته متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل ولم يكن قد صرف القيمة التقديرية لتعويض الدفعة الواحدة و يسوى المعاش في هذه الحالة على أساس مدة الاشتراك في التأمين .**

ويشترط لاستحقاق المعاش في الحالتين المبيتين في البندين (٣) و(٤) السابقتين ان تكون المؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة ولا يسرى هذا الشرط في شأن الحالات الآتية :-

(أ) المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (أ) من المادة (٢) وكذلك المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (ب) من ذات المادة الذين يخضعون للوائح توظيف صادرة بناء على قانون أو حديد أجورهم وعلاقتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الاتفاقات بناء على عرض الهيئة المختصة .

(ب) انتقال المؤمن عليه من العاملين المنصوص عليهم في البند السابق من هذه الفقرة للعمل بالقطاع الخاص وتوافرت في شلته حالات الاستحقاق المنصوص عليها في البند (٣) و(٤) .

(ج) ثبوت عجز المؤمن عليه أو وقوع وفاته نتيجة اصابة عمل .

**(٣) شروط استحقاق معاش العجز والوفاء الناشئين من سبب غير مهني في تشريع دولة البحرين :**

مادة (٣٧) اذا انتهت خدمة المؤمن عليه بالعجز أو الوفاة بسبب غير مهني قبل بلوغه سن الستين سنة أو قبل بلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو اذا انتهت الخدمة بسبب الوفاة أى في أى سن استحق المعاش للمؤمن عليه أو المؤمن عليها أو المستحقين بالشروط الآتية :-

(أ) اذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين ٦ شهور متصلة على الأقل قبل حدوث العجز أو وقوع الوفاة مباشرة أو .

(ب) اذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين ١٢ شهرا متقطعة منها على الأقل ثلاثة

شهور اشتراك في التأمين متصلة قبل حدوث العجز أو الوفاة مباشرة .

فاذا لم يحدث العجز أو لم تقع الوفاة بعد استيفاء الحد الأدنى لمدة الاشتراك المشار اليها بالبندين أ و ب السابقين وانقطع أيهما عن الاشتراك في التأمين لأي سبب من الاسباب كان لأيهما أو للمستحقين عنهما حسب الحالة الحق في المعاش اذا حدث العجز خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين وقبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو المؤمن عليه سن الخامسة والخمسين أو اذا وقعت الوفاة خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين بغض النظر عن السن مالم تكن قد توافرت في شأن أيهما حالة استحقاق المعاش المنصوص عليها في البند (١) من المادة (٣٤) السابقة وكان هذا المعاش أفضل .

وفي هذا الشأن يأتي التشريع البحريني أقرب الى التشريع المصري باعتبار ان  
الاخير يعد مصدراً له

(٤) شروط استحقاق معاش العجز غير المهني والوفاة في تشريع المملكة  
العربية السعودية :

مادة (٣٩) معاش العجز غير المهني :

١/ يحق للمؤمن عليه الذي يصاب بعجز بسبب غير مهني قبل بلوغه سن التقاعد  
الحصول على معاش عجز اذا أمضى :

(١) (١٠) شهر تأمين منها ٢٤ شهرا تقع خلال السنوات الثلاث التي تسبق بدء  
العجز ، أو .

(ب) ١٢٠ شهر تأمين دون أى اعتبار آخر .

٢/ غير ان العمال الذين يصابون بعجز قبل ان يكملوا مدة (٦٠) شهر تأمين المشار اليها في البند (أ) من الفقرة السابقة يمنح لكل مؤمن عليه يصاب بعجز الحق في ان يسجل في حسابه شهر تأمين عن كل شهر ينقصه لإكمال الـ ٦٠ شهر تأمين كمجموع ، يطبق هذا الحكم خلال السنوات الثلاث الاولى فقط التي تلى ابدال نظام التأمين في منطقة عمل المؤمن عليه ذى العلاقة على شرط ان يكون قد أمضى ٦٠ شهر عمل ملجور منها (٢٠) شهر تأمين متصلة على الأقل وذلك قبل بدء العجز مباشرة .

#### مادة (٤٠) معاش الوفاة

في حالة وفاة مؤمن عليه مستجمعا لشروط التأمين المقررة لاستحقاق معاش عجز ( غير مهني ) أو وفاة صاحب معاش شيخوخة ، فان افراد عائلته الذين تقع اعالتهم عليه كما عرفتهم المادة (٢) من هذا النظام ، لهم الحق بمعاشات الوريثة .

ويشترط لاستحقاق الارملة المعاش ان يكون عقد زواجها قد تم قبل ستة أشهر على الأقل من الوفاة اذا كان الامر يتعلق بمؤمن عليه يمارس العمل ، وقبل ١٢ شهرا من الوفاة اذا كان الامر يتعلق بصاحب معاش شيخوخة أو عجز .

#### (٥) شروط استحقاق تقاعد العجز أو الوفاة في التشريع المراهى المادة ٥٠

تقاعد العجز (المعتبر ، الكامل ، الجزئى) :

(أ) اذا اعتبر العامل المريض ، أو العاملة المريضة بعد الوضع بحالة عجز نتيجة

عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الأقصى للاجازة المرضية ، كما هو مبين في القانون ، يمنح راتباً تعاقدياً مرضياً وفق الامس المحددة بالمادة (٦٨) من هذا القانون .

(ب) اذا أسفر المرض بعد الشفاء التام عن عجز يساوي (٣٥٪) من العجز الكامل فأكثر يمنح صاحبه راتباً تعاقدياً مرضياً جزئياً على أساس نسبة عجزه الجزئي مضروبة بالراتب التقاعدي المرضي الكامل .

(ج) للدائرة والعامل العاجز مرضياً أو المعتبر عاجزاً الحق في طلب إعادة الكشف الطبي كل ستة أشهر بالنسبة للعامل العاجز مرضياً وكل ثلاثة أشهر بالنسبة للعامل المعتبر عاجزاً بسبب عدم شفاؤه وعلى العامل أن يحضر موعد الكشف الطبي ، وفي حالة تخلفه يقطع الراتب عنه الى ان يحضر ويمتثل للكشف .

(د) اذا ثبت للدائرة ان العامل المريض المعتبر عاجزاً ، يزاول عملاً مأجوراً اعتيادياً يقطع عنه الراتب .

(هـ) يحول راتب التقاعد المرضي الكامل عند وفاة المتقاعد مرضياً الى خلفه أما راتب التقاعد المرضي الجزئي فينقطع نهائياً عند وفاة صاحبه .

#### المادة ٦٥ الواتب التقاعدي عند الوفاة :

يستحق العامل المضمون عند انتهاء خدمته راتباً تعاقدياً في إحدى الحالات .

الآتية :-

(ح) اذا توفي أثناء سريان مدة خدمته المضمونة وكان تسجيله ثابتاً في الدائرة



( ومندفعاً عنه الاشتراك أو مستحقاً عليه قبل الوفاة ) دون النظر الى مدة خدمته أو كمية المبالغ المدفوعة عنه .

يستحق الخلف راتب العامل الذي توفي وفقاً لأحكام الفقرة (ج) من المادة (٦٥) من هذا القانون كما يحول الى الخلف الراتب التقاعدي المستحق وفقاً لأحدى الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين ( ١ - ب ) من المادة (٦٥) من هذا القانون ، في حالة وفاة العامل المتقاعد .

هذا وقد سبق لنا ان اشرنا الى هذه المادة الاخيرة عند مناقشتنا لشروط استحقاق معاش الشيخوخة الراتب التقاعدي .

(٦) شروط استحقاق معاشات المعجز والوفاة الناشئتين عن سبب غير مهني في التشريع العماني عادة (٢٢):

إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بالمعجز أو الوفاة بسبب غير مهني قبل بلوغه سن الستين أو قبل بلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو إذا انتهت الخدمة بسبب الوفاة في أي سن استحق المعاش للمؤمن عليه أو المؤمن عليها أو المستحقين منهما بلحد الشروط الآتية :-

(أ) إذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين ستة أشهر متصلة على الأقل قبل حدوث المعجز أو وقوع الوفاة مباشرة .

(ب) إذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين (١٢) شهراً متقطعة منها على الأقل ثلاثة أشهر اشتراك في التأمين متصلة قبل حدوث المعجز أو الوفاة مباشرة .

فإذا لم يحدث العجز أو لم تقع الوفاة بعد استيفاء الحد الأدنى لمدد الاشتراك المشار إليها بالبند (أ) أو (ب) السابقين وانقطع أيهما عن الاشتراك في التأمين لأي سبب من الأسباب كان لأيهما أو للمستحقين عنهما حسب الحالة الحق في المعاش إذا حدث العجز خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين وقبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو إذا وقعت الوفاة خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين بغض النظر عن السن ما لم تكن قد توفرت في شأن أيهما حالة استحقاق المعاش المنصوص عليها في البند (٢) من المادة (٢١) السابقة وكان هذا المعاش أفضل .

وهنا يجدر بنا أن نورد نص البند (٢) من المادة ٢١ والمشار إليها أملاه حيث  
تقرأ :

» انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين من عمره متى كانت مدة اشتراكه في التأمين (٢٤٠) شهراً على الأقل أو المؤمن عليها قبل بلوغها سن الخامسة والخمسين متى كانت مدة اشتراكها (١٨٠) شهراً على الأقل .

ويخفف المعاش المستحق في هذه الحالة بنسبة تقدر تبعاً لسن المؤمن عليه وفقاً للجدول رقم (٣) المرافق بالقانون .

أن نص المادة ٢٢ أملاه تقابلها تماماً نص المادة ٣٧ من تشريع دولة البحرين باعتبار أن مصدرهما معاً هو التشريع المصري .

(٧) شروط استحقاق معاش العجز الكلي لفيد إصابة العمل في التشريع الليبي :

تقرأ المادة (١٨) (أ) من القانون ، إذا انتهت خدمة المشترك أو عمله بسبب عجز

كل مستقيم - بنسبة ٦٠٪ أو أكثر - ناشئ عن عدم اللياقة الصحية أو عن مرضه أو حادث ، وكان ذلك لا يرجع الى اصابة العمل ، فإنه يستحق معاشاً - بحسب طبقا للأسر، والقواعد الواردة بذات المادة من القانون - هذا وتحدد اللوائح الاحكام التنفيذية وقواعد استحقاقها .

### المادة ٢١ معاشات ( الورثة ) المستحقين من المضمونين :

(أ) اذا انتهت خدمة المشترك أو عمله بسبب الوفاة فيحسب المعاش الذي كان يستحقه بافتراض أنه عجز عجزا كلياً ويصرف نصيبه من هذا المعاش الى المستحقين عنه من افراد أسرته .

(ب) واذا توفي صاحب المعاش المقرر وفقاً لأحكام احدي المواد ١٤ و١٧ و١٨ ( وهي خاصة بمعاش الشيخوخة والعجز باصابة العمل أو غير إصابة العمل ) فيصرف لافراد أسرته المستحقين عنه نصيب من ذلك المعاش .

(ج) وتحدد اللوائح فئات افراد الاسرة المستحقين عن المشترك وعن صاحب المعاش وشروط استحقاقهم ومقدار ما يستحقونه من انصبة ونسبة هذه الانصبة الى معاش المتوفى واحوال انتهاء الحق في المعاشات أو وقفه أو نقصه تبعا لازوال شروط الاستحقاق أو تغير الحالة .

بالنسبة لمعاش العجز والوفاة لم يشترط المشرع اللبى فترة زمنية محددة للمؤمن عليه كاشتراك في التأمين وعليه فان المعاش يستحق بغض النظر عن أى فترة زمنية للاشتراكات .

## (٨) شروط استحقاق معاش العجز غير المهني الكلي المستديم والوفاء في

### التفريع اليمنى :

تناول المشرع اليمنى الأحكام التى تنظم معاش العجز غير المهني والوفاء في المواد

(٥٢) و(٥٥) و(٥٦) من القانون وهى كالتالى : -

مادة ٥٣ : يستحق معاش العجز الكلي المستديم غير المهني على أن تكون مدة

اشتراكه في التأمين (٦٠) اشتراكا شهريا على الأقل ، ويربط المعاش

بواقع ٥٠٪ من متوسط أجر الاشتراك الشهري للسنة الأخيرة أو على

معاش الشيخوخة أيهما أكبر .

مادة ٥٥ : يستحق معاش الوفاة الطبيعية إذا كانت مدة اشتراك المتوفى في التأمين

(٣٦) شهراً على الأقل ، ويربط المعاش بواقع ٥٠٪ من متوسط أجر

الاشتراك الشهري للسنة الأخيرة أو على أساس معاش الشيخوخة

أيهما أكبر ، ويوزع على المستحقين بالتساوى .

مادة ٥٦ : يشترط لاستحقاق معاش العجز غير المهني الكلي المستديم المنصوص

عليه في المادة (٥٣) من هذا القانون ومعاش الوفاة المنصوص عليه في

المادة (٥٥) من هذا القانون ، أن يثبت العجز أو تقع الوفاة أثناء خدمة

المؤمن عليه أو في خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة ، أو تقع الوفاة

خلال المدة التى يحصل فيها المؤمن عليه على المعاش المنصوص عليه في

المادة (٥٤) من هذا القانون .

ويمرجعة النصوص التى ناقشناها في مجال بحثنا هذا في شأن معاش العجز

الصحي ومعاش الوفاة ، نلاحظ أن التشريع اليمني أكثر تشدداً من غيره حيث أوجب ضرورة توفر مدة اشتراك المؤمن عليه العاجز لمدة لا تقل عن (٦٠) شهراً وبالنسبة للوفاة يجب توفر مدة لا تقل عن (٣٦) شهراً وهذا بخلاف ما قرره تشريعات السودان والسعودية وإيبيا والبحرين وعمان والعراق ومصر حيث نجد ان الكثير من هذه الدول لم تضع قيوداً زمنياً للاشتراكات بل يمنح المعاش بغض النظر عن أى فترة زمنية أى مدة اشتراك مؤهلة لاستحقاق المعاش فقط مجرد حدوث العجز أو تقع الوفاة للمؤمن عليه يستحق المعاش للعاجز أو لورثة المتوفى المستحقين .

### ثالثاً : تعويض الدفعة الواحدة :

لقد تضمنت جميع التشريعات العربية هذا النوع من التعويض وهو عادة ما يستحق في الحالات التي تنتهي فيها خدمة المؤمن عليه دون ان تتوافر فيه شروط استحقاق معاش الشيخوخة أو العجز والوفاة ، وهذا النوع من التعويض كذلك لا يتم صرفه إلا اذا توافر سبب من الاسباب التي يحددها القانون على سبيل الحصر وعليه سوف نستعرض بعض الأحكام التي وردت في بعض تشريعات الدول العربية فيما يلي :

#### (١) تعويض الدفعة الواحدة في تفريع التأمين الاجتماعى السودانى :

نصت المادة ٦٧ منه على اداء تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه أو المؤمن عليها

في الحالات التالية :

- (أ) استقالة المؤمن عليها بسبب الزواج .
- (ب) بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو

بلوغ أى منهما سن التقاعد المنصوص عليها في نظام الاستخدام المتفق عليه  
في عقد العمل قبل توفر شروط الحصول على المعاش .

(ج) فصل المؤمن عليه أو المؤمن عليها بقرار وزارى وعدم توفر شرط المدة  
المنصوص عليه في البند (١) من المادة ٦٤ بشأنه ( وهو ان تكون له مدة  
إشتراك اثنتى عشر سنة فأكثر ) .

(د) فصل المؤمن عليه أو المؤمن عليها أو استقالة أى منهما من الخدمة .

ومما هو جدير بالتنبيه أن الاسباب المذكورة اعلاه وهى على سبيل الحصر تستقل  
كل منهما عن الأخرى وإذا توافر أكثر من سبب لصرف التعويض فإن العبرة بالسبب  
السابق ليس من حق المؤمن عليه ان يختار سببا يستند اليه لصرف التعويض .

(٧) تعويض النقعة الواحدة في تطريح التلمين الاجتماعى المصرى :

حددت المادة (٢٧) من قانون التلمين الاجتماعى المصرى الحالات التى يصرف فيها

التعويض وهى كالتالى:

١/ بلوغ المؤمن عليه سن الستين .

٢/ مفادرة الاجنبى البلاد نهائيا أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو التحاقه  
بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته .

٣/ هجرة المؤمن عليه .

٤/ الحكم نهائيا على المؤمن عليه بالسجن مدة عشر سنوات فأكثر أو بقدر المدة  
الباقية لبلوغه سن الستين أيهما أقل .

٥/ اذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئى مستديم يمنعه من  
مزاولة العمل .

٦/ انتهاء خدمة المؤمن عليه من المنصوص عليهم في البند (1) من المادة ٢ لالغاء  
الوظيفة أو للفصل بقرار من رئيس الجمهورية .

٧/ انتظام المؤمن عليه في سلك الرهينة .

٨/ التحاق المؤمن عليه بالعمل في إحدى الجهات المستثناء من تطبيق أحكام هذا  
القانون بالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات .

٩/ عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً .

١٠/ وفاة المؤمن عليه .

١١/ اذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو مترملة أو كانت تبلغ سن الواحد  
والخمسعين فأكثر في تاريخ طلب الصرف . ولا يستحق صرف التعويض في  
هذه الحالات إلا مرة واحدة طوال مدة اشتراك المؤمن عليها في التأمين .

**(٣) في استحقاق تعويض النفقة الواحدة في تشريع التأمين الاجتماعى لمولة  
البحرين:**

لقد نصت المادة (٣٨) من القانون على استحقاق تعويض النفقة الواحدة للمؤمن  
عليه أو للمؤمن عليها الذى انتهت خدمته ولم تتوفر فيه شروط استحقاق المعاش في  
الحالات التالية :

١/ بلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة أو أكثر من عمره .

٢/ بلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو أكثر من عمرها .

٣/ إذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو أرملة في تاريخ طلب الصرف .

٤/ هجرة المؤمن عليه أو المؤمن عليها .

٥/ مغادرة المؤمن عليها للبلاد نهائيا أو اشتقاله في الخارج بصفة دائمة أو

التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته .

٦/ الحكم نهائيا بالسجن على المؤمن عليه لمدة عشر سنوات فلكثر أو بقدر المدة

الباقية لبلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة من عمره أو لبلوغ المؤمن عليها

سن الخامسة والخمسين ، أيهما أقل .

٧/ العجز الكامل .

٨/ الوفاة .

نلاحظ ان تشريع دولة البحرين في المادة (٣٨) منه جاء تقريبا مطابقا للتشريع

المصري في المادة (٢٧) منه باستثناء حالات انتهاء الخدمة لالقاء الوظيفة أو بقرار من

رئيس الجمهورية أو الرهينة أو التحاق المؤمن عليه في إحدى الجهات المستثناء من تطبيق

احكام القانون عليها .

(٤) استحقاق تعويض الدفعة الواحدة في تشريع المملكة العربية السعودية :

لقد نصت المادة (٤١) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي لاستحقاق تعويض

الدفعة الواحدة على التالي :

المؤمن عليه الذي بلغ الستين من العمر وقد مضت عليه مدة ستة أشهر على الأقل



دون عمل خاضع للتأمين وكذلك المؤمن عليه المصاب بعجز من النوع المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (٣٩) من هذا النظام ، اللذان لا تتوافر فيهما الشروط اللازمة للاستفادة من معاش الشيخوخة أو العجز يحق لكل منهما ان يتقاضى مبلغا يعادل مجموع الاشتراكات التي دفعت لحسابه باسم اشتراكات العمال (٥٪ من الاجر ) مضافا اليها منحة قدرها (٥٪) وذلك بشرط ان يكون قد امضى ١٢ شهر تأمين على الأقل .

ويحق ايضا للاشخاص المذكورين فيما يلي ان يتقاضوا مبلغاً يساوى المبلغ المحدد اعلاه في حالة وفاة مؤمن عليه لا تتوافر فيه الشروط المطلوبة لاستحقاقهم معاش الوريث على شرط ان يكون هذا المؤمن عليه قد امضى اثني عشر شهر تأمين . ويبلغ المبلغ المشار اليه الى :

(أ) أرملة المتوفى .

(ب) وفي حالة عدم وجود أرملة فالى اولاد المتوفى .

(ج) وفي عدم وجود أرملة واولاد فالى أب وأم المتوفى .

(د) وفي حالة عدم وجود أى شخص من الفئات المذكورة اعلاه فالى اخوات المتوفى واخوته .

يستحق هؤلاء الاشخاص المذكورين اعلاه تقاضى المبلغ المحدد في هذه المادة اذا كانت تتوافر فيهم الشروط المطلوبة لاستحقاق معاش الوريث ، واذا اجتمع شخصان أو اكثر من فئة واحدة فيوزع المبلغ بينهم بالتساوى .

### (٥) استحقاق تعويض الدفعة الواحدة في التشريع العراقي :

لقد نصت المادة (٧٨) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في جمهورية العراق انه اذا انتهت خدمة العامل المضمونة ولم يمنح راتباً تقاعدياً بسبب عدم توافر شروط الاستحقاق لديه أو بسبب استحقاقه راتباً تقاعدياً كاملاً من غير الدائرة يمنح تعويضاً نقدياً اجمالياً دفعة واحدة يمثل مكافأة نهاية الخدمة ، ويدفع هذا المبلغ في احدى الحالات الآتية :

(أ) اذا بلغ الرجل الستين من العمر أو بلغت المرأة الخامسة والخمسين من العمر

(ب) اذا استقالت العاملة المضمونة من عملها بسبب زواجها أو وضعها .

(ج) اذا خرج العامل نهائياً من نطاق قانون العمل وقانون التقاعد والضمان

الاجتماعي ، كإن يتحول الى موظف في الدولة أو صاحب عمل أو ما يماثل ذلك .

(د) اذا عزم على مغادرة البلاد نهائياً ووافق الوزير على سفره وباستقراء نص

المادة (٧٨) اعلاه وما ورد بالقانون نجد أنه قد اوجب في حالة انتهاء خدمة

العامل المضمونة قبل ان يستحق راتب التقاعد يمنح العامل تعويض مكافأة

نهاية الخدمة وهو تعويض نقدي من دفعة واحدة يعادل أجر شهر كامل عن

كل سنة خدمة ويحسب له كسر السنة سنة كاملة .

### (٦) تعويض الدفعة الواحدة في تشريع التأمينات الاجتماعية في سلطنة عمان :

لم يعرف التشريع العماني تعويض الدفعة الواحدة بالتفصيل الاي تضمنته

تشريعات معظم البلاد العربية في هذا الشأن إلا أن التشريع العماني عالج هذا الموضوع في الفصل الخامس من الباب الرابع من القانون في المواد ٢٤ الى ٢٦ بشأن استحقاق مكافأة نهاية الخدمة كالتالي :

مادة (٢٤) : إذا انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش استحق مكافأة نهاية الخدمة بشرط ألا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن سنة كاملة .

مادة (٢٥) : تحسب مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة على أساس آخر أجر أساسي تقاضاه العامل عند انتهاء خدمته بواقع أجر شهر واحد عن كل سنة من الثلاث السنوات الأولى من سنوات اشتراكه في التأمين وبواقع أجر شهرين عن السنوات التي تلي الثلاث السنوات الأولى .

مادة (٢٦) : تدفع المكافأة المشار إليها عند وفاة المؤمن عليه للمستحقين للمعاش وبالشروط والأوضاع المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون .

(٧) شروط استحقاق تمويض الدفعة الواحدة في التشريع الليبي وتسمى الاعانة الاجمالية للمضمونين من غير المواطنين :

١١ كانت اللائحة التنفيذية للتشريع الليبي قد نظمت قواعد تسوية معاشات الشيخوخة والعجز والوفاة ووضعت ضوابط استحقاقها وصرفها فانها اى ذات اللائحة وضعت الشروط التي تنظم تمويض الدفعة الواحدة وقد جاء ذلك في الفصل الثالث من

الباب الأول في اللوا من ٢٨ الى ٣٣ وستعرض بالشرح لنص المادة ٢٨ التي حددت لنا الشخص الذي يستحق الاعانة الاجمالية حيث نصت المادة « اذا كان المشترك من فئة المقيمين بالجماهيرية العربية الليبية الاشتراكية بسبب العمل أو الخدمة من غير المواطنين سواء كان عربياً أو أجنبياً غير عريبى وانتهت خدمته أو عمله بها لسبب آخر غير بلوغه السن القانونية لانتهاء الخدمة أو العمل المقررة بالمادة (١٣) من قانون الضمان الاجتماعى وغير المعجز الكلى المشار اليه بالمادتين (١٧ و ١٨) من ذلك القانون ، ولم يستحق بسبب انتهاء خدمته أو عمله معاشاً ، فإنه يستحق من مدة عمله أو خدمته بالجماهيرية اعادة اجمالية تحد وفقاً لحكم المادة التالية ( قيمة الاعانة ) وذلك ما لم تدخل مدة خدمته أو عمله في حساب المدد التي تنظم ضمها وحسابها اتفاقية من اتفاقيات الضمان الاجتماعى المبرمة - أو التي تبرم - بين الجماهيرية وبين الدولة التابع لها المشترك المذكور .

مادة ٣٢ : نصت بأن تصرف الاعانة الاجمالية نقداً دفعة واحدة ، أو تدفع في حساب المستحق لدى أحد المصارف العاملة بالجماهيرية على ان تكون قابلة للتحويل الى الخارج بناء على طلبه ( المضمون المستحق ) .

#### (٨) شروط استحقاق تعويض الدفعة الواحدة في التشريع اليمني :

نصت المادة ٥٧ من القانون على الآتى :

(١) تؤدى المؤسسة تعويضاً من دفعة واحدة اذا كانت مدة اشتراك المؤمن عليه

في التأمين سنة فأكثر وذلك في الاحوال الآتية :

١/ استقالة المؤمن عليها المتزوجة أو الارملة أو المطلقة أو العانس شريطة الا يتم

المصرف لأكثر من مرة واحدة .

٢/ هجرة المؤمن عليه اليمنى من البلاد بفرض العمل وبالشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية .

٣/ مغادرة الاجنبي للبلاد نهائيا .

٤/ حدوث المجز الصحي الكلي المستديم أو وقوع الوفاة نون ان تتوافر للمؤمن عليه شروط استحقاق المعاش المنصوص عليه في المواد (٥١ و ٥٢ و ٥٤ ) من القانون .

٥/ بلوغ المؤمن عليه سن التقاعد نون ان تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش المنصوص عليها في القانون .

يتميز التشريع اليمنى بأنه يمنح تعويض النفقة الواحدة لجميع المؤمن عليهم وطنيين وأجانب ولا يفرق بينهم وهم جميعا سواسية وهو نفس النهج الذي سارت عليه معظم تشريعات البلاد العربية التي استعرضنا بعض نصوصها في هذا البحث .

**وأبداً : ففي المنح التأهيلية الإضافية :**

وهي تشمل تلك المنح التي تقدم لاسرة المؤمن عليه في حالات وفاة المؤمن عليه أو زواج الارملة والبنات وكذا الاعانات التي تقدم في حالات فقد المؤمن عليه وهي عبارة من مبلغ نقدي يصرف نفقة واحدة الي صاحب المعاش أو المستحقين عنه الذي حددهم أو الي ورثته الشرعيين الي جانب المعاش في حالات المجز والوفاة وذلك بالنسبة الي مبلغ التعويض الاضافي .

هذا وقد تضمنت جميع تشريعات البلاد العربية التي أخذت بنظام التأمين

الاجتماعي أحكاما لهذه المنح باستثناء التشريع السوداني الذي خلا منها تماما .

١/ في مصر : أوجب قانون التأمين الاجتماعي في المواد من (١١٧ الى ١١٩)  
التعويض الاضافي وبالمادة (١٢٠) منحة الوفاة وبالمادة (١٢٢) نفقات الجنازة  
وبالمادة (١٢٤) اعاشة شهرية لاسرة المؤمن عليه المفقود .

٢/ في اليمن : قرر قانون التأمينات الاجتماعية بالمادة ٧١ منحة الزواج وبالمادة  
٧٢ مصاريف الدفنة وبالمادة ٧٣ الاعانة في حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب  
المعاش .

٣/ في البحرين : قرر التشريع البحريني في المواد من ٨٩ الى ٩٢ منح الوفاة  
والزواج ونفقات الجنازة والاعانة في حالة فقد المؤمن عليه .

٤/ في السعودية : قرر التشريع السعودي في المادة ٤٣ منحة الوفاة فقط .

٥/ في العراق : قرر التشريع العراقي في المادة ٨٥ فقرة (٣) منح المضمومين  
ومى مساعدات مالية في حالات الافراح كالاعياد والزواج والولادة والوفاة أو  
مرض العيال بمرض عضال .

٦/ في عمان : قرر التشريع العماني منحاً إضافية في المواد من ٥٥ الى ٥٨ في  
حالات الوفاة والزواج ومصاريف الجنازة والعزاء وفي حالة فقد المؤمن عليه .

٧/ في ليبيا : قرر التشريع الليبي بالمادة ٢٧ المنح المقطوعة في حالة الحمل  
والولادة واعانة الدفن ومنح الكوارث .

ومما ينبغي الاشارة اليه ان جُلَّ هذه التعويضات الاضافية والمنح أو الاعانات

تستحق عند حدوث الواقعة المنشئة لحق التعويض أو المنحة أو الاعانة ، فمثلا في حالة التعويض الاضافى يصرف مبلغ من دفعة واحدة الى صاحب المعاش او المستحقين الذين عينهم أو الورثة الشرعيين الى جانب المعاش في حالات العجز والوفاة . ويهدف المشرع من ذلك الى مساعدة المؤمن عليه أو المستحقين عنه في حالة وفاته ويقصد معالجة الآثار الناجمة عن الوفاة أو العجز حيث لا يكون للمؤمن عليه مدة خدمة فعلية تعطيه الحق فى معاش ملائم . ومما يجدر الاشارة اليه انه في التشريع المصرى ان التعويض الاضافى يتبع سن العامل فيزداد بعنصر سن المؤمن عليه حيث تقل مدته خدمته وينقضى بتقديم المؤمن عليه في السن حيث تكون له مدة خدمة أطول . أما بقية المنح في حالات الوفاة أو الفقد أو في حالة مصاريف الجنازة فانها تقدر بحسب الاحكام التى ترد في قانون كل دولة من الدول التى اشيرنا اليها وهي في الغالب تميل الى التماثل والتقارب عند مقارنتها بعضها البعض .

## الفصل الثالث

### الحقوق والحزايا التامينية الناشئة من تأمين إصابة العمل

لقد أصبحت حماية العامل وضمان سلامته اثناء العمل من أهم الامور التي تمنى بها أجهزة العمل في مختلف دول العالم عناية خاصة دفعتها الى سن التشريعات اللازمة لها متمشية في ذلك مع التطورات الصناعية والتكنولوجية .

وقد نص كل من دستور منظمة العمل الدولية والاعلان العالمي لحقوق الانسان على حق العامل في أن يعمل في ظروف مناسبة وبشروط عادلة باعتبار ذلك حقاً من الحقوق الاساسية للفرد . كما ان المجلس الإقتصادي الاجتماعي أظهر بوضوح أهمية ضمان هذه الظروف وارتباطها الوثيق بكفاية العامل الانتاجية فمن أجل رفع مستوى هذه الكفاية ينبغي أن يعنى بالعامل وأن توفر له جميع الظروف الزمانية والمكانية للمحافظة على صحته وسلامته . وفي هذا الصدد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تنظم حماية القوى العاملة وتوفير وسائل الأمن والسلامة وفوائد مابعد الخدمة والمعاش لها .

ونظراً للتطور السريع الذي صاحب انتشار الصناعة واختراع الآليات الضخمة للصناعات الكبيرة كان لذلك اثره في ازدياد حوادث إصابات العمل وأمراض المهنة ولم تترك الدولة ذلك لمعالجته بواسطة اصحاب العمل لتقديم المساعدات الاختيارية وغير الملزمة لهم والتي كانوا يقدمونها للعاملين عند اصابتهم ، كما هو الحال في العهود القديمة بل لابد من تدخل المشرع في مثل هذه الاحوال لاصدار التشريعات الملزمة لتأمين حياة القوى العاملة .



وقد كان القضاء يطبق قواعد المسؤولية التقصيرية في شأن إصابة العمل فيشترط لتعويض العامل اثبات خطأ صاحب العمل مما يؤدي الى خضايح حق العمال في مثل هذه الحالة ، غير ان تطور الفقه والقضاء نتيجة تعقد الحياة الاجتماعية وتداخل المصالح أدى الى ظهور نظريات جديدة كنظرية المسؤولية التعاقدية ونظرية تحمل التبعة التي تفرعت عنها نظرية المخاطر المهنية والتي اصبح صاحب العمل ملزماً بمقتضاها بتعويض العامل الذي يصاب في اثناء تادية العمل أو بسببه في جميع الاحوال سواء كان الحادث واقعاً بسبب ظرف طارئ أو قوة قاهرة أو بسبب خطأ العامل نفسه . وذلك ان نظرية المخاطر المهنية هذه تركز على الضرر فحسب فحيثما وجد الضرر وجدت المسؤولية ووجب التعويض ، وهنا مسؤولية صاحب العمل ليس منشؤها الخطأ ولايعتبر العامل ملزماً بأن يثبت خطأ صاحب العمل كما ليس لصاحب العمل ان يتخلص من المسؤولية بأن يثبت عدم وقوع تقصير من جانبه .

ومن ناحية أخرى فقد نصت الاتفاقية الدولية الخاصة بإصابات العمل رقم (١٧) لسنة ١٩٢٥م على ضرورة توحيد قواعد تعويضات إصابات العمل وأمراض المهنة وبمسان الحكومة المصاب بدفع التعويض اللازم من قبل منظمة التأمين أو صاحب العمل ثم تلتها الاتفاقية رقم (١٨) التعويض عن امراض المهنة والاتفاقية رقم (١٩) لسنة ١٩٢٥م المساواة بين العمال الوطنيين والاجانب في مجال تأمين إصابة العمل ثم لحقت بها الاتفاقية رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ التي نظمت المستوى الأدنى لمستويات الحماية الاجتماعية التي تقدمها الدول عند إصدارها لاي تشريع من تشريعات التأمين الاجتماعي وأخيراً صدرت الاتفاقية رقم (١٢١) لسنة ١٩٦٤م الخاصة بمزايا اصابات العمل ويطلق عليها ( إ اتفاقية مزايا واعانات إصابات العمل لسنة ١٩٦٤م

هذا وسنعرض فيما يلي الحقوق والمزايا التأمينية الناشئة . عن إصابات العمل وأمراض المهنة التي قررتها تشريعات التأمين الاجتماعي في بعض الدول العربية .

**أولاً : المزايا التأمينية الناشئة عن إصابات العمل وأمراض المهنة في تشريع التأمين الاجتماعي السوداني :**

( ١ ) حدد قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠م الأحكام التي تنظم تأمين

معاشات إصابة العمل وأمراض المهنة في الفصل الرابع منه المواد من ٤١

الي ٤٥ .

وقد نصت المادة ٤٢ منه « على ان تسرى أحكام هذا الفصل على المؤمن عليهم الذين تخلف لديهم نتيجة إصابة عمل عجز مستقيم نسبته ١٥٪ فأكثر أو أدت الإصابة الى وفاتهم وينشأ التزام الصندوق بعد ثبوت العجز أو بعد الوفاة .

وقد عرفت المادة (٧) الإصابة ( يقصد بها الإصابة نتيجة حادث يقع بسبب العمل أو أثناء تأديته أو الإصابة بأحد الامراض المهنية الواردة بالجدول رقم (٥) الملحق بهذا القانون ويعتبر في حكم ذلك الإصابة نتيجة حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه . بشرط ان يكون ذلك دون توقف في الطريق الطبيعى أو تخلف عنه أو انحراف منه .

وبمراجعة تعريف إصابة العمل الواردة بالمادة (٣) سالفه الذكر نجد ان المشرع السوداني يشترط لاعتبار الإصابة إصابة العمل ان تكون مرتبطة بالعمل برابطتين هما رابطة السببية ورابطة الزمان ( أن تكون الإصابة بسبب العمل أو أثناء تأديته ) .

( ب ) شروط استحقاق معاش اصابة العمل :

وعليه تلخص الى انه من خلال التعريف الوارد بالقانون يشترط لاعتبار الإصابة إصابة عمل ان تنشأ عن حادث تتوافر فيه الشروط التالية :

١/ ان يقع الحادث للعامل المؤمن عليه بسبب العمل أو ان يقع له اثناء تأديته العمل .

٢/ ان يصاب المؤمن عليه بأحدى الامراض المهنية المبينة بالجدول رقم (هـ) الملحق بالقانون .

٣/ ان يقع الحادث للعامل المؤمن عليه خلال فترة ذهابه لباشرة العمل أو عودته منه ايا كانت وسيلة المواصلات غير الممنوعة بشرط ان يسلك الطريق الطبيعي دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي المعتاد لأغراض شخصية أو مصلحة ذاتية لا تمن لعمله بصلة مالم يكن ذلك بغير إرادته .

٤/ أن يقع الحادث للعامل اثناء التنقلات والمأموريات والسفر بتكليف من قبل صاحب العمل أو من ينوب عنه ويضاء على توجيهاته .

٥/ الا يكون العامل المؤمن عليه قد تعمد إصابة نفسه .

٦/ الا يكون الحادث قد وقع بسوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المؤمن عليه .

( ج ) مقدار معاش الاصابة عند حدوث العجز الكلي المستديم أو العجز الجزئي أو

الوفاة :

لقد كفل القانون السوداني بالنسبة لتأمين اصابة العمل منح المؤمن عليه معاشاً اذا تخلف لديه لعجز مستديم نتيجة إصابة عمل وبلغت نسبته ١٥٪ فأكثر أو اذا ادت الاصابة الى وفاته وفي هذه الحالة ينفع المعاش للورثة أو المعولين حسب الاحوال كذلك يستحق المصاب الذي تفقده قدره على خدمة نفسه معاشاً إضافياً بواقع نصف المعاش الاصلى المستحق له .

والمعاش الذى يستحق في حالة الوفاة يكون للمستحقين حسب التحديد الوارد في الجدول رقم (١) الملحق بالقانون ، وفي حالة العجز الكلى المستديم والذي يقدر في الحالتين بنسبة ٨٠٪ من متوسط أجر المؤمن عليه الشهري للسنة الاخيرة وقت ثبوت العجز ويجب مراعاة ألا يتجاوز المعاش الحد الاقصى ( ٨٠٪ ) والا يقل عن الحد الأدنى ( ٣٠٠ جنيه ) .

اما بالنسبة للاصابة التي يتخلف عنها عجز جزئي والذي تصل نسبته الى ١٥٪ فأكثر وأقل من ٨٠٪ فيستحق المصاب معاشاً جزئياً يساوى نسبة ذلك العجز من المعاش المقرر في حالة العجز الكلي المستديم والوفاة ويجوز للمؤمن عليه ان يجمع بين معاش الاصابة وبين أجره بنوع حدود .

( د ) التعويض عن حالة وفاة صاحب معاش العجز :

لقد اوضحت المادة (٥٠) من قانون التأمين الاجتماعى في حالة وفاة المؤمن عليه أو

وفياة صاحب معاش المعجز دون ان يترك أرملته ولا اولاداً ولا بنتاً ولا والدين فيؤدي  
المستوفى تعويضاً من دفعة واحدة لمن كان يعولهم قبل وفاته . وحسب هذا التعويض  
وفقاً لأحكام المادة ٨٢ من القانون والتي تنص على الآتي :-

إذا توفي المؤمن عليه دون ان يترك أرملته ولا اولاداً ولا بنتاً ولا والدين فيؤدي  
المستوفى تعويضات من دفعة واحدة لمن كان يعولهم المتوفي من اخوته ، واخواته ويمادل  
هذا التعويض متوسط اجره الشهري السنة الاخيرة عن اثنين واربعين شهراً ويكون  
التعويض في حالة وفاة صاحب المعاش معادلاً للمعاش المنصوص عليه في المواد ٤٤ ،  
٤٥ ، ٤٨ ، ٥٠ عن اثنين واربعين شهراً بحسب المال ويوزع التعويض على المستحقين  
بالتساوي في حالة تعددهم .

(هـ) التعويض عن المعجز في حالة المعجز الجزئي المستقيم الذي يقل عن ١٥٪ :

لقد أوضحت المادة ٥٥ فقرة (٤) أنه إذا قلت درجة المعجز عن ١٥٪ فيوقف صرف  
المعاش نهائياً ويمنح المصاب تعويضاً من دفعة واحدة معادلاً نسبة المعجز من قيمة معاش  
المعجز الكلي عن اثنين واربعين شهراً .

يقتضى هذا النص ان يكون المؤمن عليه المصاب قد سبق له استحقاق معاش  
الاصابة وكانت نسبة عجزه ١٥٪ فلكثر وفي حالة انخفاض نسبة المعجز الى مائتين الى  
١٥٪ فهنا يوقف المعاش وينفع له تعويض من دفعة واحدة محسوباً بالكيفية التي وردت  
بنص المادة ٥٥ فقرة (٤) المشار اليها اعلاه .

الأ انه تجدر الاشارة الى أن العامل المصاب والذي تتخلف لديه نسبة عجز تقل عن  
١٥٪ من الحادث الاصابي فانه لا يستحق أية ميزة من صندوق التأمين الاجتماعي

السوداني ولكن امر هذا العامل بمالغ وفق قانون التعويض عن اصابات العمل ويمنع التعويض من قبل صاحب العمل مباشرة وذلك طبقاً لما جاء بنص المادة (٤٣) من القانون حيث نصت أنه « يستمر التزام صاحب العمل بلحكام قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة ١٩٨١ فيما لم يرد به نص خاص في قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ » . ويراعى في حالة تكرار الإصابة أى تعددها يجوز جمع نسب العجز عن كل هذه الاصابات المجتمعة ويستحق المعاش وذلك طبقاً لنص المادة (٤٧) من القانون .

**ثانياً : المزايا التأمينية الناشئة عن خطر اصابات العمل وامراض المهنة**  
**في تشريع التأمين الاجتماعي المصري :**

١/ عرف التشريع المصري إصابة العمل في المادة ٥ (هـ) بأنها « الاصابة بأحد الامراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق ، أو الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء تأدية العمل أو بسببه » . وتعتبر الإصابة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته فيه بشرط ان يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي .

ومن التعريف اعلاه نلاحظ ان المشرع المصري ايضاً اشترط لاعتبار الاصابة إصابة عمل ضرورة توفر شرطان هما شرط السببية وشرط الزمنية أي ( ان تكون الاصابة نتيجة حادث وقع اثناء تأدية العمل أو بسببه ) وهما

الشرطان اللذان لوردهما التشريع السوداني وهذا ليس بغريب لأن التشريع السوداني ملخوذ عن التشريع المصري وهو مصدره الاساسى . الا ان التشريع المصري يزيد على التشريع السوداني حيث جعل الاجهاد أو الارهاق من العمل إصابة عمل وبهذا يكون التشريع المصري اشمل .

٢ / التعويضات التأمينية الناشئة عن إصابة العمل في التشريع المصري هي :-

### ( ١ ) تعويض الأجر ( المعونة المالية ) :-

عند حدوث إصابة العامل اثناء تأدية العمل أو بسبب العمل فانه يستحق تعويضاً عن فترة انقطاعه عن العمل بسبب هذه الاصابة الطارئة الى ان يتم شفاؤه . وهذا التعويض عن فقده لأجره الذى لم يتحصل عليه اثناء فترة الاصابة المذكورة . ويلتزم بدفعه صاحب العمل سواء كان الدولة أو شركة قطاع عام أو صاحب عمل في القطاع الخاص ، ويعتبر هذا التعويض ليس بمثابة الأجر وإنما له صفة التعويض عن هذا الأجر ، وذلك طبقاً لنص المادة ٤٩ من القانون .

( ب ) المعاش عن الوفاة أو العجز الكامل المستقيم أو العجز الجزئى بنسبة ٣٥ ٪ :

اذا انت إصابة العمل الى وفاة المؤمن عليه أو إصابته بعجز كامل وقد عرف العجز بالمادة ٥ فقرة (ج) « كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام وحالات الامراض العقلية وكذلك الامراض المزمنة والمستعصية التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة .

والمعاش الذي يستحق في حالة الوفاة يكون للمستحقين حسب التحديد الوارد في الجدول رقم (٢) الملحق بالقانون . ويسمى المعاش هنا بالمعاش الكامل . وفي حالة العجز الكامل المستديم يستحق المؤمن عليه ذاته هذا المعاش الكامل والذي يقدر في الحالتين بنسبة ٨٠٪ من المتوسط الشهري للأجور خلال السنة الأخيرة أو خلال مدة الاشتراك في التأمين إذا قلت عن ذلك وذلك طبقاً لنص المادة ٥١ من القانون ، ويجب مراعاة ألا يتجاوز المعاش الحد الأقصى وألا يقل عن الحد الأدنى ( الحد الأقصى ٢٠٠ جنيا والحد الأدنى ٢٠ جنية ) وذلك طبقاً لأحكام المادتين ٢٠ و ٢٤ من القانون .

ويزاد هذا المعاش بنسبة ٥٪ كل خمس سنوات حتي يلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً إذا كان العجز أو الوفاة سبباً في انتهاء خدمة المؤمن عليه وتعتبر كل زيادة جزءاً من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية وبما ينبغي الإشارة إليه ان المشرع قرر معاشاً موحداً مقداره عشرة جنيهات شهرياً للعمال الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً والمتقربين والتلاميذ الصغار والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة .

وأما في حالة الإصابة بالعجز الجزئي المستديم الذي تقدر نسبته ب ٢٥٪ فأكثر فيستحق المصاب معاشاً يساوي نسبة ذلك العجز عن المعاش المنصوص عليه بالمادة (٥١) في حالة العجز الكامل والوفاة . أما إذا أدى العجز الى انتهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وفقاً للقواعد المنصوص عليها في البند ٣ من المادة (١٨)



يزاد معاشه بنسبة ٥٪ وفقاً لأحكام الفقرة الأخيرة من المادة (٥١) من القانون .

ويجوز للمصاب ان يجمع بين معاش الاصابة وبين أجره بدون حوده أو بين الحقوق الأخرى المقرره وفقاً لأحكام القانون بالمادة ٧١ منه .

( ج ) التعويض عن العجز الجزئي المستقيم الذى لاتصل نسبته الي ٢٥ ٪ :

يسمى هذا التعويض بتعويض النفقة الواحدة تمييزاً له عن المعاش الذى يتميز بصفة دورية منتظمة طالما تحققت الشروط اللازمة لذلك ، وقد اوضحت المادة ٥٣ من القانون « أنه اذا نشأ عن الاصابة عجز جزئي مستقيم لا تصل نسبته الي ٢٥٪ استحق المصاب تعويضاً يقدر بنسبة ذلك العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل وذلك عن أربع سنوات ويؤدى هذا التعويض دفعة واحدة » .

يراعى في حالة تعدد وتكرار اصابات العامل المؤمن عليه يجوز جمع نسب العجز عن كل هذه الاصابات مجتمعه . وقد وضع المشرع في المادتين ٥٦ و ٥٩ من القانون قواعد تنظم حالات تعديل نسب درجات العجز عند تكرار أو تعدد الاصابات وكيفية ربط المنفعة سواء كانت تعويضاً أم معاشاً .

كما ان المشرع المصرى وضع قيوداً صارمة على المؤمن عليه المصاب عند مطالبة بتعويض الأجر أو الاصابة حيث نصت المادة ٥٧ من القانون بأنه « لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الاصابة في الحالات الآتية :

( ١ ) اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب

ويعتبر في حكم ذلك :

١/ كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات .

٢/ كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في امكنة ظاهرة في محل

العمل .

( ب ) وذلك كله مالم ينشأ عن الاصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستقيم

تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكامل ولا يجوز التمسك بأحدى الحالتين

(أ) و (ب) الا اذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجرى في هذا الشأن بواسطة

كل من الشرطة وجهة العمل .

**ثالثاً : المزايا التأمينية الناشئة عن خطر اصابات العمل واعراض المهنة**

**في تشريع التأمين الاجتماعي لدولة البحرين :-**

عالج المشرع البحريني أمر خطر اصابات العمل في تشريع التأمين الاجتماعي

بالمواد من ٤٧ الى ٧٤ منه وهي كالتالى :-

لقد عرفت المادة ٤ بند (٧) إصابة العمل « بأنها الاصابة بأحد الامراض المهنية

المبينة بالجدول رقم (٣) المرافق للقانون أو الاصابة نتيجة حادث وقع للعامل أثناء تادية

العمل أو بسببه . ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه

لمباشرة عمله أو عوبته منه ، أو أثناء طريقه من محل عمله الى المكان الذي يتناول فيه

طعامه داخل مكان العمل ويشترط دائماً ان يكون الذهاب والاياب دون توقف أو تخلف أو

انحراف عن الطريق الطبيعى ، وكذلك اثناء تنقلاته التى يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل أو اثناء السفر بتكليف منه أو ممن يقوم مقامه .

نلاحظ ان المشرع البحرينى اكثر دقة في تعريف إصابة الطريق من التعريف الوارد في التشريع السودانى والتشريع المصرى حيث اشترط التعريف بأن الإصابة التى تحدث اثناء سفر المؤمن عليه في مأموريات العمل يجب أن يصدر بذلك أمر من صاحب العمل أو ممن يقوم مقامه .

ونلاحظ أيضاً ان التشريع البحرينى لم يأخذ بالإصابة التى تحدث نتيجة الارهاق أو الاجهاد من العمل .

#### العناية الطبية :-

هذا وقد نصت المادة (٥٠) على ان « تلتزم الهيئة بتوفير العناية الطبية للمؤمن عليه في حالة إصابة العمل وتشمل :-

١/ خدمات الاطباء العامين والاختصاصيين والمساعدين الطبيين والخدمات الملحقه .

٢/ خدمات طب الاسنان .

٣/ فحوص التشخيص من أى نوع أو أى طبيعة .

٤/ قبول المصاب في المستشفى أو علاجه ومداواته في مركز النقاة .

٥/ تقديم الأدوية والمواد الطبية اللازمة .

٦/ توفير الاطراف الصناعية أو أي تجهيزات طبية أو جراحية لاستدراك الاعصابة

بما في ذلك النظارات التي أوجبت وصفها حالة المصاب الناتجة عن الإصابة وكذلك صيانة هذه الأشياء أو تجديدها عند الحاجة .

٧/ نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو المسكن الى المركز الطبي أو أي مكان آخر للعلاج ونفقات عائلته .

٨/ يلتزم صاحب العمل بالقيام بالاسعافات الأولية للمصاب ، وكذلك عليه ان يتخذ كل التدابير اللازمة لذلك أخذاً في اعتباره عدد مستخدميه من العمال والاطار المهنية التي تنجم عن ممارسة الأعمال القائمة لديه التزاماً بقانون العمل .

#### **البدلات اليومية :-**

نصت المادة ٥٢ ، ٥٣ ان يتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة وتحمل الهيئة العامة للتأمين البدلات اليومية طوال مدة علاجه وحتى شفائه أو استقرار حالته بثبوت العجز المستقيم أو الوفاة . ويساوى البديل اليومي ١٠٠٪ من الأجر اليومي المسدد على أساسه اشتراك التأمين .

ونلاحظ ان المشرع البحريني في المادة ٥٤ من القانون أخذ بذات الاسباب التي حرم فيها المؤمن عليه من امتحاق البديل اليومي للإصابة أو التعويض عن العجز الدائم في التشريع المصري الذي اشرنا اليه في البند ثانياً فقره (ج) أعلاه .

#### **التعويضات والمعاشات :-**

نصت المادة (٥٥) أنه في حالة العجز الدائم الجزئي الناجم عن الإصابة الذي

لاتصل نسبته الى ٢٠ بالمائة من العجز الكلي المستديم يحق للمصاب تقاضى تعويض اصابة مقطوع يساوى ٣٦ مرة المعاش الشهري المحدد للعجز الدائم الجزئى .

ونصت المادة (٥٦) أنه في حالة العجز الدائم الجزئى الناجم عن اصابة عمل والذى تعادل نسبته ٢٠٪ أو تتجاوزها ولا تصل للعجز الكلى الدائم يحق للمصاب تقاضى معاش شهري يعادل نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكلى الدائم ويجمع المؤمن عليه بين معاشه وأجره من العمل دون حدود مادامت نسبة الاصابة لم تصل للعجز الكلى الدائم .

كذلك نصت المادة (٥٧) أنه في حالة العجز الكلى الدائم لو وفاة المصاب يستحق المؤمن عليه معاشاً يعادل ٨٠٪ من الاجر الخاضع للاشتراك وفي حالة الوفاة يؤول المعاش للمعولين .

#### انتكاس الإصابة او حدوث مضاعفات :-

عالج المشرع البحريني هذا الموضوع في المادة (٦٠) من القانون حيث اوجب اذا كان المصاب قد سبق ان أصيب باصابة عمل أو انتكست إصابته أو حدثت لها مضاعفة روجيت في تعويضه عن الإصابة الحالية القواعد التالية :-

١/ اذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة أقل

من ٣٠ ٪ أو أكثر فيعامل المصاب على الوجه الآتي :-

١/ اذا كان المصاب قد عوض عن إصابته السابقة تعويضاً من بقعة واحدة

يقدر معاشه على اساس نسبة العجز المتخلف عن إصاباته جميعها والاجر الخاضع للاشتراك وقت الإصابة الأخيرة .

ب/ اذا كان المصاب مستحقاً لمعاش العجز يقدر معاشه علي أساس نسبة العجز المتخلف عن إصاباته جميعها والأجر الخاضع للاشتراك وقت الإصابة الأخيرة بشرط ألا يقل ذلك المعاش عن معاشه عن الإصابة السابقة .

#### تعديل نسب «درجات العجز» :-

لقد أوجب المشرع البحريني في المادة (٦٢) من القانون اتباع قواعد محددة في حالة تعديل نسبة العجز عند اعادة الفحص الطبي للمؤمن عليه المصاب ونوجزها في التالي :-

١/ اذا كان المؤمن عليه صاحب معاش يعدل معاش العجز او يوقف اعتباراً من الشهر التالي لثبوت درجة العجز الأخيرة ، أو تبعاً لما يتضح من اعادة الفحص الطبي وذلك وفقاً لما يطرأ على درجة العجز من زيادة أو نقص حسب الحالة وإذا نقصت درجة العجز من ٣٠٪ أوقف صرف المعاش نهائياً ويمنح المصاب تعويضاً من نفقة واحدة ( يعادل معاش ٣٦ مرة من نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكلي الدائم ) . وذلك طبقاً لنص المادتين ٥٥ ، ٥٦ من القانون . والذي سبقت الاشارة اليهما في بند التعويضات والمعاشات اعلاه .

ب/ اذا كان المؤمن عليه سبق له أخذ تعويض الدفعة الواحدة فيجب مراعاة مايلي :-

٨/ اذا كانت درجة العجز المقررة عن اعادة الفحص تزيد عن الدرجة المقررة

من قبل ونقل عن ٢٠٪ استحق المصاب تعويضاً محسوباً على اساس النسبة الاخيرة والأجر المتخذ اساساً للاشتراك عند ثبوت العجز في المرة الأولى مخصوماً منه التعويض السابق صرفه له ، يترتب على نقصان نسبة العجز عن النسبة المقررة من قبل أية آثار .

٢/ اذا كانت درجة العجز المقررة عند اعادة الفحص تبلغ ٢٠٪ أو أكثر استحق المصاب معاش العجز محسوباً وفقاً لمعاش العجز الدائم الجزئي كذا جاء بالمادة (٥٦) وعلى اساس الأجر عند ثبوت العجز في المرة الأولى .

ويصرف المعاش للمؤمن عليه اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ ثبوت درجة العجز الاخيرة مخصوماً منه الفرق بين التعويض السابق صرفه اليه وقيمة المعاش بافتراض استحقاقه له على اساس درجة العجز المقررة في المرة الأولى وذلك في حدود ربع المعاش شهرياً لحين استيفاء ماسبق صرفه من تعويض .

ونلاحظ باستعراضنا لنصوص الاحكام التي وردت في تشريعات السودان ومصر والبحرين في شأن إصابات العمل وأمراض المهنة جميعها متقاربه بل تصل في مرحلة الى حد التماثل والتطابق تماماً من حيث القواعد التي تنظم تقدير نسب العجز وإعادة التقدير وتعديل تلك النسب وكذا مع بعض الاختلافات البسيطة جداً وهذا شأن جميع الاحكام التي وردت في تشريعات بقية الدول العربية .

وابصاراً : **المزايا التأمينية الناشئة عن خطر إصابات العمل في تشريع المملكة العربية السعودية :**

## ٨/ تعريف الإصابات :

جاء نظام التأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية معروفاً إصابة العمل في المادة ٢٧ منه بأنها كل إصابة تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان سببها ، كما تعتبر إصابة عمل ايضاً كل اصابة تحدث للمؤمن عليه اثناء طريقه من مسكنه الى محل عمله وبالعكس أو اثناء طريقه من محل عمله الى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس على شرط ان يكون الطريق الذي يسلكه لم يتغير اتجاهه أو لم يتوقف خلال مروره فيه لغرض تمليه عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة . وتعتبر بنفس الصفة الاصابات التي تحدث اثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل أو أثناء السفر المدفوعة تكاليفه من قبل صاحب العمل .

وتعتبر ايضاً في حكم إصابة العمل ، الامراض المهنية المحددة في الجدول الذي أصدره مجلس الوزراء بالقرار رقم ٨٧٧ وتاريخ ١٣/١١/١٤٢٨ هـ ، كما يعتبر تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض بحكم تاريخ وقوع الإصابة .

يتلاحظ لنا ان هذا التعريف جاء مطابقاً تماماً للتعريف الذي ورد بتشريع دولة البحرين وباختلاف بسيط مع التشريع المصري .

## ٢/ العناية الطبية :

لقد حددت المادة ٢٩ من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي العناية الطبية وهي



تشمل الخدمة العلاجية الطبية المختلفة التي يقدمها الطبيب المختص والخدمات المساعدة له مثل اجراء التحاليل والفحص بالأشعة والعلاج الطبيعي . كما تشمل أيضاً الإقامة بالمستشفيات وتقديم نفقات الانتقال من مكان الإقامة أو العمل الى مكان العلاج وبشكل في نطاق العناية الطبية المستلزمات العلاجية من أدوية وأطراف صناعية وأجهزة تعويضية ، ويمكن للمؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية أن تنشئ مشاغل خاصة لاستخدام المصابين بإصابات العمل والمعجزين الذين لايتمكنون من ايجاد عمل في سوق العمل .

### ٣/ التعويضات :

بحسب المادة (٢٠) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي حق المؤمن عليه المصاب ببطل إصابة يومي لكل يوم أقعد عن العمل بما في ذلك أيام العطل . ويكون البطل اليومي ٧٥٪ من الأجر اليومي للمصاب أو ٥٠٪ من هذا الأجر اثناء وجوده تحت العلاج على نفقة المؤسسة ، وتدفع البدلات اليومية للإصابة اعتباراً من اليوم التالي لوقوع الإصابة أو اليوم الذي توقف فيه دفع أجر العامل من قبل صاحب العمل بنتيجة التزام قانوني أو غير ذلك ، وينتهي الحق بالبطل في يوم استعادة المصاب قدرته على العمل أو شفاء جرحه أو وفاته .

### ٤/ المعاشات ( العائدات ) في حالة العجز الدائم الكلي :

نلاحظ أن المشرع السعودي اطلق لفظ ( عائد ) الى لفظ المعاش وهو المصطلح المتعارف عليه تأمينياً لدى كل الدول العربية . وعليه فإن التشريع السعودي في المادة (٢١) فقرة (١) أوجب في حالة العجز الدائم الكلي الناجم من إصابة عمل يستحق العامل المؤمن عليه عائد شهري للعجز الكلي تعادل ٧٥٪ من متوسط اجوره الشهرية ( ولايجوز ان تقل العائده عن ٢٥٠ ريال بالشهر مضاعفاً اليها ) ١٨٪ مقابل الشخص الاول الذي تقع اعماله على عاتقه من أفراد عائلته ٥٪ مقابل كل من الشخصين الثاني والثالث الذين يليانه من

افراد العائلة . ويزاد مبلغ العائده المستحق بنسبة ٥٠٪ اذا كان المصاب يحتاج لمعونة الغير الدائمة للقيام بأعباء حياته اليومية .

المتعارف عليه تأمينياً لدى كل الدول العربية . وعليه فان التشريع السعودي في المادة (٣١) فقرة (أ) أوجب في حالة العجز الدائم الكلي الناجم عن إصابة عمل يستحق العامل المؤمن عليه عائده شهرية للعجز الكلي تعادل ٧٥٪ من متوسط اجوره الشهرية ( ولايجوز ان تقل العائده عن ٢٥٠ ريالاً بالشهر مضافاً اليها ١٠٪ مقابل الشخص الأول الذي تقع اعالته على عاتقه من افراد عائلته و ٥٪ مقابل كل من الشخصين الثاني والثالث اللذين يليانه من افراد العائلة .

ويزاد مبلغ العائده المستحق بنسبة ٥٠٪ اذا كان المصاب يحتاج لمعونة الغير الدائمة للقيام بأعباء حياته اليومية .

٤/ العائده ( المعاش ) في حالة العجز الدائم الجزئي :

نصت المادة (٣٧) فقرة (٢) أنه في حالة العجز الدائم الجزئي الناجم عن إصابة عمل والذي يعادل أو يتجاوز ٣٠٪ ، يحق للعامل تقاضى عائده شهرية للعجز الجزئي ، ويعادل مبلغ عائده العجز الجزئي الدائم حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعدد مساو من النسبة المئوية من عائده العجز الدائم الكلي وفق احكام الفقرة (١) اعلاه .  
٥/ تعويض الدفعة الواحدة :

لقد نصت المادة (٢٢) أن في حالة العجز الدائم الجزئي الذي يساوي ١٠٪ أو يزيد علي ١٠٪ ويقل عن ٣٠٪ الناجم عن اصابة عمل يحق للمصاب تقاضى تعويض اصابة مقطوع يساوي ٣٦ مرة العائده الشهرية المحددة للعجز الدائم الجزئي .

وهنا تجدر الاشارة الى ان التشريع السعودي عالج حالات تكرار الاصابة وزيادة

وتقصان نسبة العجز بناء على الفحوصات الطبية ووضع لها القواعد والاجراءات التي تنضم ذلك .

**خامساً : الهزايا التأسيسية الناشئة عن خطر إصابات العمل في تشريع سلطنة عمان :**

#### **٨ / تعريف الإصابة :-**

في المادة (٢) بند (٩) عرف التشريع العماني إصابة العمل بأنها الإصابة بأحد الامراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق للقانون ، أو الإصابة نتيجة حادث وقع للمؤمن عليه اثناء تأديته العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من اللجنة الطبية المختصة طبقاً لأحكام القانون .

ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عوبته منه ، أو اثناء طريقه من محل عمله الى المكان الذي يتناول فيه طعامه داخل مكان العمل ، ويشترط دائماً أن يكون الذهاب والاياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي . وكذلك اثناء تنقلاته التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل ، أو اثناء السفر بتكليف منه أو ممن يقوم مقامه .

هذا وبالرجوع الى التعريف باصابة العمل في كل من التشريعين المصري والسعودي نجد ان التعريف الذي ورد بالتشريع العماني اشمل وادق منهما حيث شمل كل من إصابة الاجهاد والارهاق إضافة الى الاصابة التي تحدث للمؤمن عليه اثناء سفره بالأموريات التي يكلفها به صاحب العمل هذا في حين ان التشريع السعودي لم يأخذ

بإصابة الارهاق أو الاجهاد من العمل وكذا التشريع المصرى لم ينص صراحة على الإصابة اثناء السفر بالمعوريات رغم أنها يمكن اعتبار الإصابة بسبب العمل من واقع تفسير نص القانون بأن الإصابة اثناء تأدية العمل أو بسببه .

## ٢ / العناية الطبية :-

وقد نصت المادة ٣٢ من القانون العمانى على هيئة التأمينات الالتزام بتوفير العناية الطبية للمؤمن عليه في حالة اصابة العمل وتشمل العناية مايلى :-

١ / خدمات الاطباء العامين والاختصاصيين والمساعدين الطبيين والخدمات الملحقه .

٢ / العلاج والاقامة بالمستشفيات .

٣ / توفير وتقديم الأدوية والمواد الطبية اللازمة .

٤ / اجراء العمليات الجراحية وصور الأشعة وغيرها من البحوث الطبية .

٥ / توفير الخدمات التأفيلية والاطراف الصناعية ونحوها وأية تجهيزات طبية وجراحية لاستدراك الاصابة .

٦ / نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من مسكنه الى المركز الطبي أو المستشفى لتلقي العلاج وكذلك نفقات عودته .

## ٣ / البدلات اليومية :-

١ / عند حدوث إصابة عمل للمؤمن عليه نصت المادة ٣٣ من القانون بأن يتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيا كان وقت وقوعها وإذا حالت الإصابة بين

المؤمن عليه ويمن أداء عمله أو وقف صرف مرتبه ، وتحمل الهيئة بدلاً يومياً تقوم بصرفه للمصاب في مواعيد صرف الاجور طوال مدة عجزه عن أداء عمله حتى شفاؤه أو استقرار حالته بثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة أى الحالات أسبق . وتعتبر في حكم الإصابة كل حالة انتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها وكذلك كل حالة مرضية مهنية حسب ماهو مبين بالجدول رقم (١) المرافق للقانون .

ب/ وتنص المادة (٣٤) من القانون بأن يكون البديل المشار اليه بالفقرة (أ) اعلاه ٧٥٪ من الأجر اليومي للمصاب طوال مدة عجزه عن العمل ويقدر هذا البديل على أساس الأجر الشهري المسدد منه الاشتراك مقسوماً على ٣٠ .

#### ٤/ التعويض والمعاش في حالة إصابة العمل :

١/ قضت المادة ٣٦ من القانون أنه « في حالة العجز الدائم الجزئي الناجم عن الإصابة الذي لاتصل نسبته الى ٣٠٪ من العجز الكلى المستديم يحق للمصاب تقاضى تعويض إصابة مقطوع يساوى ٣٦ مرة من المعاش الشهري المحدد للعجز الدائم الجزئي ولايجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل بسبب ذات العجز الجزئى .

ويسمى هذا التعويض تعويض الدفعة الواحدة تمييزاً له عن المعاش .

ب/ كما نصت المادة (٣٧) من القانون على معاش العجز الجزئى الدائم والوفاة وقضت بالتالى :-

١/ في حالة العجز الدائم الجزئي الناتج عن إصابة عمل والذي تعادل نسبته

٣٠٪ أو تجاوزها ولا تصل للعجز الكلي الدائم يحق للمصاب تقاضي

معاش العجز الجزئي الدائم ، ويجمع المؤمن عليه بين معاشه وأجره من

العمل دون حدود مادامت نسبة الإصابة لم تصل للعجز الكلي الدائم .

٢/ وإذا نشأ عن إصابة العمل عجز دائم كلي أو وفاة المصاب يستحق المؤمن

عليه أو المستحقون عنه معاشاً شهرياً يعادل ٧٥٪ من الأجر الخاضع

للاشتراك .

هذا وتجدر الإشارة الى أن التشريع العماني يراعى المسائل المتعلقة بتكرار

الإصابة وزيادة نسبة العجز الجزئي أو نقصانها بناءً على الفحوص الطبية التي يحددها

القانون في المواد من ٣٨ الى ٤٢ منه .

**سادساً : المزايا التأمينية الناشئة عن خطر إصابات العمل في التشريع**

**العراقي :-**

١/ عرف المشرع العراقي الإصابة في المادة (١) من قانون التقاعد والضمان

الاجتماعي للعمال رقم (١٩) لسنة ١٩٧١م المعدل « بأنها الإصابة بمرض

مهني أو الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه ،

ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون أثناء ذهابه المباشر

الى العمل ، أو أثناء عودته المباشر منه ، وتحدد الامراض المهنية ،

والاعمال العضوية ، ونسبة العجز الذي تخلفه كل منها ، بجدول ملحقة

بالقانون .

ونلاحظ أن المشرع العراقي لم يتوسع كثيراً في تعريف الإصابة كما هو وارد في بعض تشريعات الدول العربية ومنها مصر والبحرين والسعودية ومان حيث أنه لم يأخذ بمفهوم الإصابة الناتجة عن الارهاق أو الاجهاد من العمل كذلك لم يتناول صراحة الإصابة التي قد تحدث للعامل المؤمن عليه اثناء سفره في المأموريات خارج مكان العمل وهذه الامور تثير جدلاً كثيراً بين القانونيين عند التفسير والتكييف القانوني لهذه الحالات .

## ٢/ الرعاية والعلاج وتعويض اجازة الإصابة :

في العراق يطلق على الجهاز المناط به أمر إدارة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال لفظ ( الدائرة ) وقد عرف القانون في المادة الاولى منه ( الدائرة ) بأنها دائرة العمل والضمان الاجتماعي .

هذا وقد نصت المادة (٥٥) من القانون في شأن الرعاية والعلاج وتعويض إجازة الإصابة بالآتي :-

(١) تلتزم الدائرة برعاية ومعالجة المصاب ، منذ اخطارها بالحادث وحتى شفائه تماماً ، أو وفاته . هذا ويقصد بالرعاية الصحية والعلاج المعينة السريرية في العيادة أو المنزل عند الاقتضاء ، وتقديم العلاجات ، والعرض على الاختصاصيين والإقامة في المستشفى أو المصح ، والعمليات الجراحية ، والتصوير الشعاعي ، والتحاليل المختبرية ، وتوفير الخدمات التأهيلية في حالة حصول عجز ، وتقديم الاطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية ، وكل مااستدعيه حالة المرض . هذا وتكون رعاية العمال المصابين والمرضى ومعالجتهم طبقاً للنظام الصحي في الدائرة ، وفي المكان وبالأساليب التي

مكتبة الأطباء المعتمدين من قبلها . وعلى العامل المصاب أو المريض ان يتبع أثناء مرضه أو إصابته تعليمات الدائرة والجهة الطبية المشرفة على معالجته ولا تلتزم الدائرة بإداء أية خدمة أو تعويض في حالة امتناع العامل المريض أو المصاب عن تنفيذ التعليمات إلا اذا تراجع وأمتثل لها .

ب/ يعتبر العامل من تاريخ إصابته وحتى شفائه التام أو ثبوت عجزه ، بحالة إجازة بدون أجر .

ج/ يمنح العامل تعويض إجازة إصابة ، طوال فترة معالجته ، يساوي كامل أجره الذي دفع عنه الاشتراك الأخير .

### ٣/ تقاعد الإصابات :-

نصت المادة ٥٦ من القانون العراقي على الآتي :-

١/ اذا انتهت الإصابة بالعامل ، الى العجز الكامل ، لو أدت الى وفاته يخصم له ، أو خلفه - حسب الحال - راتب تقاعد إصابته على أساس (٨٠٪) من متوسط الأجر في سنة عمله الأخيرة ، أو خلال مدة عمله ان كانت أقل من سنة ، وفي جميع الحالات ، لا يجوز ان يقل راتب تقاعد الإصابات عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه المصاب ولا عن الحد الأدنى للأجر المقرر في مهنته .

ب/ اذا خلفت الإصابة في العامل عجزاً نسبته (٢٥٪) من العجز الكامل فليكثر ، يخصم له راتب تقاعد إصابة جزئي على أساس : نسبة عجزه الجزئي



مضروبة براتب تقاعد الاصابة الكامل .

ج/ اذا خلفت الاصابة في العامل عجزاً نسبته أقل من (٢٥٪) من العجز الكامل ، يمنح مكافأة تعويضية دفعة واحدة على اساس الرصيد الناجم عن : نسبة عجزه الجزئي مضروبة بمبلغ اجمالي يساوى راتب تقاعد الاصابة الكامل عن اربع سنوات .

#### ٤/ حالة تكرار الإصابات :-

حددت المادة (٥٧) من القانون العراقي انه في حالة تكرار أو تعدد إصابات العامل الواحد يجب مراعاة القواعد الآتية :-

أ/ اذا كانت نسبة العجز في إصابة العامل الأخيرة ، مضافة الى نسبة عجزه السابقة لا تبلغ (٢٥٪) من العجز الكامل ، يمنح مكافأة نقدية على أساس نسبة العجز في الاصابة الأخيرة وهذا ما يعرف بتعويض النفقة الواحدة .

ب/ اذا كانت نسبة العجز في إصابته الأخيرة ، مضافة الى قيمة عجزه السابقة ، قد بلغت (٢٥٪) من العجز الكامل فلكثر يمنح راتب تقاعد إصابة على أساس مجموع نسب العجز التي أصابته دون الرجوع عليه بما سبق ان تقاضاه من مكافآت تعويضية عن إصاباته السابقة .

سابعاً : **المزايا التأمينية الناشئة عن خطر إصابات العمل في تشريع الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى :-**

لقد نظم القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٨٠م أحكام الضمان الاجتماعي في ليبيا وعليه

سنتعرض في هذا البحث بالدراسة الى خطر إصابات العمل وأمراض المهنة ويصفه خاصة الى الحقوق أى المزايا التأمينية التى قررها القانون للمؤمن عليه العامل .

١/ عرف القانون في المادة (٥٢) بند (أ) إصابة العمل بأنها « الإصابة التى تلحق بالشخص وتكون ناشئة عن عمله أو خدمته أو تحدث له أثناء العمل أو الخدمة . بما فى ذلك الإصابات التى تحصل له أثناء ذهابه الى محل عمله أو خدمته أو عودته منه . وأى مرض من امراض المهنة التى تبينها اللوائح .

٢/ هذا وقد تناولت اللائحة التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعى اللىبى في الفصل الثانى منها شرحاً مفصلاً لتعريف إصابة العمل وشروطها والتى نوجزها فيما يلى :-

١/ فى تعريف إصابة العمل :

نصت المادة (٢٧) على الآتى :

١/ إصابة العمل هى الإصابة التى تلحق بالشخص وتكون ناشئة عن عمله أو خدمته أو تحدث له أثناء العمل أو الخدمة بما فى ذلك الإصابات التى تحصل له أثناء ذهابه الى محل عمله أو خدمته أو عودته منه .

ب/ وتلخذ حكم إصابات العمل أمراض المهنة الواردة بالجدول رقم (أ) المرافق لللائحة .

٢/ وتحدد المادة (٢٨) شروط إصابة العمل وهى :-

يشترط لإعتبار الإصابة إصابة عمل أن تنشأ عن حادث تتوافر فيه الشروط الآتية :

٢/ أن يكون ماساً بجسم الانسان ( المشترك ) بأن يلحق ضرراً بجسمه سواء كان الضرر داخلياً أو خارجياً . فلا يعتبر إصابة العمل الحادث الذي لا يلحق ضرراً بجسم المشترك وإن وقع ضرراً بطرف صناعي له أو يمال من امواله ب/ ان يكون الحادث مفاجئاً .

ج/ أن يقع الحادث للمشارك بسبب العمل أو الخدمة أو أن يقع له أثناء العمل أو الخدمة أو أن يقع له أثناء ذهابه إلى محل العمل أو الخدمة أو عودته منه وذلك بشرط أن يكون الذهاب والاياب نون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي المعتاد .

د/ ألا يكون المشترك قد تعدد إصابة نفسه .

هـ/ ألا يكون الحادث قد وقع بسبب سوء سلوك جسيم أو مقصود ( أو خطأ جسيم ) من جانب المشترك ويجرى التثبت من توافر هذه الشروط من مختلف التحقيقات التي تجرى بعد وقوع الحادث .

٣/ هذا وقد أضافت المادة (٤١) من اللائحة الاجهاد غير العادي أو الارهاق بسبب العمل أو الخدمة يعتبر إصابة عمل .

٤/ كذلك نرى ان المشرع الليبي قرر في المادة (٤٠) من اللائحة أنه اذا كانت الإصابة قد حدثت بسبب سوء السلوك المتعمد أو الجسيم من جانب المشترك ( المؤمن عليه ) فلا تستحق عنها منافع إصابة العمل المالية إلا اذا نشأت عنها وفاة المشترك أو تخلف عنها عجز كلى مستديم لديه . فيستحق في

هاتين الحالتين معاش العجز الكلي أو معاش الوفاة بسبب إصابة العمل .

٥/ في المادة (٤٢) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي أوجب المشرع الليبي أنه يشترط لاعتبار المرض مرض مهنة يأخذ حكم إصابة العمل الشروط الآتية :-

٨/ أن يكون من الأمراض أو حالات التسمم الواردة بالجدول رقم (١) المرفق باللائحة ، أو يكون من امراض المهن الأخرى التي تضاف الى جدول امراض المهنة بقرار تصدره اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي بعد أخذ رأى اللجنة الشعبية العامة للصحة .

٢/ ان يثبت ان المشترك المصاب بالمرض أو التسمم من العاملين في أحد الاعمال أو إحدى الصناعات المبينة بجدول امراض المهنة المذكور والتي ينشأ عن العمل بها ذلك المرض أو التسمم .

٣/ أن يكون عمل المشترك في تلك الصناعة أو ذلك العمل قد استمر المدة الكافية لاحداث المرض أو التسمم .

٤/ أن تظهر الامراض الأولى للمرض أو التسمم أثناء عمل المشترك في الصناعة أو العمل المذكور أو ان تظهر هذه الامراض في خلال فترة من انتهاء عمله فيها لتجاوز المدة المذكورة بالبند ٣ أعلاه وتبدأ هذه الفترة من تاريخ انتهاء عمل المشترك في الصناعة أو العمل سالف الذكر .

٥/ ألا يكون قد ثبت ان المشترك مصاب بالمرض من قبل الالتحاق بالعمل

المغطى بالضمان الاجتماعي .

٦/ المزايا التأمينية النقدية الناشئة عن إصابة العمل أو مرض

المهنة :-

١/ عند حدوث إصابة العمل أو مرض المهنة أثناء العمل أو بسببه يستحق

المشترك المؤمن عليه المزايا (المنافع النقدية) التالية :-

١/ يستحق معاش العجز الكلي بسبب إصابة العمل أو مرض المهنة متى

بلغت نسبة العجز ١٠٪ أو أكثر وانتهى العمل أو الخدمة بسببها أو نشأت

عن الإصابة أو المرض المهني الوفاة .

٢/ فإذا كانت نسبة العجز الناقصة عن الإصابة أو مرض المهنة ٢٠٪ أو أكثر

دون أن تبلغ ١٠٪ فيستحق المشترك معاشاً جزئياً .

٣/ وإذا بلغت درجة العجز ٥٪ أو أكثر ولم تبلغ ٢٠٪ فيستحق المشترك اعانة

مقطوعة .

٤/ ولا يستحق المشترك أي منفعة إذا قلت درجة العجز عن ٥٪ .

ب/ معاش العجز الكلي الإصابي أو الوفاة :

إذا أدت إصابة العمل إلى عجز كلي مستديم ويقصد بالعجز كما جاء بالتعريف

الوارد بالمادة (٥٢) من القانون ( هو العجز الكلي المستديم الذي يعوق صاحبه عن أداء

أي عمل بمقابل ، ويثبت وفقاً لأحكام اللوائح وبناء على تقرير من لجنة تقدير العجز

المختصه . ويعتبر من حالات العجز الكلي المرض المستديم الذي يستمر لمدة سنة أو

مايجاوز ذلك متى توافرت بشأته الشروط السالف ذكرها ) .

والمعاش الذي يستحق في حالة العجز الكلي يسوى بضرب متوسط المرتب الفعلي خلال الثلاث سنوات الاخيرة السابقة على انتهاء الخدمة أو العمل بسبب العجز الكلي في ٥٠ ٪ في عدد سنوات الخدمة أو العمل من العشرين سنة الاولى من مدة خدمة أو عمل المشترك ( المؤمن عليه ) .

ثم يضرب متوسط الاجر المذكور اعلاه في ٢ ٪ في عدد سنوات الخدمة أو العمل التالية للعشرين سنة الاولى ويجمع حاصل ضرب العمليتين ليكون الناتج هو المعاش الكامل المحسوب وفقاً لأحكام القانون في المادة ١٤ منه .

ويجب مراعاة ألا يتجاوز المعاش الحد الاقصى بأى حال من الاحوال علي ١٠٠ ٪ من قيمة آخر مرتب فعلي أو أجر فعلي أو دخل مفترض فاذا تبين ان المعاش الناتج من التسوية يزيد على ذلك فتخفيض قيمته الى هذا الحد الاقصى . كذلك يجب مراعاة ألا يقل المعاش عن الحد الأدنى ( حالياً ٤٠ ديناراً شهرياً ) .

هذا الى جانب انه اذا كان صاحب معاش العجز الكلي المستفيد بسبب إصابة العمل أو المرض المهني يحتاج بصفة مستمرة الى خدمة شخص آخر له لفقد قدرته على خدمة نفسه نتيجة للعجز فإن معاشه يزداد بنسبة لا تتجاوز ٢٥ ٪ وذلك بحسب نوع الخدمة ومدى الحاجة إليها . هذا ويشترط لاستحقاق هذه الزيادة ألا يكون صاحب المعاش من المعاقين الذين استحقوا منقعة الخدمة المنزلية المعانة بمقتضى قانون المعاقين رقم ٣ لسنة ١٩٨١م

وفي حالة حدوث الوفاة بسبب إصابة العمل أو المرض المهني للمشارك ( المؤمن عليه ) فتنفذ الاجراءات اللازمة لتسوية معاش إصابة العمل الذي كان يستحق له

بافتراض أنه عجزاً كلياً مستديماً وفقاً لأحكام القانون ، وتصرف أنصبة من هذا المعاش الى افراد أسرته المستحقين عنه بمقتضى أحكام القانون ولوائحه النافذة .

#### ج/ معاش العجز الجزئى المستديم الاصابى بنسبة ٣٠٪ دون ان تبلغ ٦٠٪ :

في حالة الإصابة بالعجز الجزئى المستديم الذى تصل نسبته الى ٣٠٪ وتقل عن ٦٠٪ فيستحق المشترك المصاب معاشاً جزئياً يقدر بنسبة درجة العجز الى المعاش الكامل ويجوز للمشارك المصاب ان يجمع بين معاش العجز الجزئى لاصابة العمل أو مرض المهنة وبين أى مرتب أو أجر أو دخل يكون مستحقاً له عن عمله أو خدمته لدى أية جهة كانت بدون حدود .

#### د/ تسوية الاعانة المقطوعة ( تعويض النفعة الواحدة ) :

يقصد بالاعانة المقطوعة تعويض النفعة الواحدة تمييزاً لها عن المعاش الذى يستحق بصفة دورية ومنظمة طالما تحققت الشروط اللازمة لذلك وقد أوضحت المادة (٨٢) من لائحة قانون الضمان الاجتماعى انه ( اذا بلغت درجة العجز الناشئ عن إصابة العمل أو مرض المهنة ٥٪ أو أكثر دون ان تصل الى ٣٠٪ فان المشترك يستحق اعانة مقطوعة تقدر بنسبة درجة العجز الى قيمة معاش سنة كاملة . ويفهم من ذلك ان الاعانة المقطوعة في حالة العجز الجزئى المستديم تحسب كما يلى :-

يسوى للمشارك ( المؤمن عليه ) المصاب معاش كامل بافتراض أنه عجز عجزاً كلياً بسبب إصابة عمل . وتستخرج قيمة المعاش الافتراضى الكامل عن سنة كاملة ثم تضرب هذه القيمة في نسبة العجز الجزئى ويكون الناتج هو الإعانة المقطوعة ( تعويض النفعة الواحدة ) التى يستحقها المشترك ( المؤمن عليه ) .

وتجدر الإشارة الى أنه يراعى في حالة تعدد إصابات العمل أو تكرارها جواز جمع نسب العجز عن كل هذه الاصابات مجتمعة وقد وضع المشرع الليبي الأحكام التى تنظم ذلك في لائحة قانون الضمان الاجتماعى في المواد من ٨٤ إلى ٨٨ . وهي في مجملها تختلف كثيراً عن الأحكام التى ورنيت في تشريعات التأمين الاجتماعى في البلاد العربية التى سبق ان تعرضنا لها في هذا البحث .



## الفصل الرابع

### مدى تأثير مزايا التأمين الاجتماعي باحكام التشريعات

#### الافرى ذات العلاقة بقانون التأمين الاجتماعي

تتضمن قوانين التأمين الاجتماعي في جميع البلاد العربية احكاماً وقواعد تقرر فيها جواز استحقاق او عدم استحقاق المزايا التأمينية التي سبق مناقشتها في الفصول السابقة من هذا البحث وذلك اعمالاً لنص المشرع بحماية هذه المزايا من عدم جواز التنازل عنها او توقيع الحجز عليها او عدم جواز خفض هذه المزايا بعد تقريرها . وكذا مدى تأثير خطأ المؤمن عليه في استحقاق هذه المزايا .

و عليه سنبحث في ايجاز بعض احكام النول العربية بالنسبة لهذه الحالات

فيما يلي : -

#### اولاً ، عدم جواز المنازعة في قيمة المزايا التأمينية او خفضها .

١ / جاء النص على ذلك في قانون التأمين الاجتماعي السوداني في المادة ٩٢

منه ( لا يجوز لكل من الصندوق المختص وصاحب المعاش او المستحقين

المنازعة في قيمة المعاش ، او التعويض ، بعد مضي خمس سنوات من تاريخ

الاخطار بربط المعاش بصفة نهائية او من تاريخ صرف التعويض ، وذلك

فيما عدا حالات اعادة تسوية المعاش او التعويض بسبب الأخطاء المادية

التي تقع في الحساب عند التسوية ) .

ويتضح من استقراء النص المشار اليه اعلاه أنه يتمتع على صندوق التأمين

الاجتماعي أو صاحب المعاش أو المستحقين عنه المنازعة في قيمة المزايا ( المعاش أو التعويض ) التي يقررها القانون في حالة مضي خمس سنوات ( مدة التقادم ) من تاريخ الاخطار بالربط او صرف التعويض ، واستثنى المشرع من ذلك جواز المنازعة فقط اذا كانت هناك اخطاء مادية وقعت عند تسوية المعاش أو التعويض .

٢ / اما التشريع المصري فقد جاء النص على عدم جواز خفض الحقوق التأمينية في الفقرة (٢) من المادة (١٤٢) من قانون التأمين الاجتماعي ما يلي : - « لا يجوز للهيئة المختصة المنازعة في قيمة الحقوق التأمينية في حالة صدور قرارات ادارية او تسويات لاحقة لتاريخ ترك الخدمة بالنسبة للعاملين الخاضعين لاحكام قانون التأمين الاجتماعي يترتب عليها خفض الاجور أو المدد التي اتخذت اساساً لتقدير تلك الحقوق » . ويتضح كذلك من استقراء النص المشار اليه أنه يتمتع على هيئة التأمينات الاجتماعية المنازعة في قيمة الحقوق التي يقررها قانون التأمين الإجتماعي في حالة صدور قرارات ادارية او تسويات لاحقة لتاريخ ترك الخدمة المدنية بالنسبة لهؤلاء العاملين يترتب عليه خفض الاجور او المدد التي اتخذت اساساً لتقدير قيمة تلك الحقوق . و بعبارة أدق أنه اذا ما انتهت خدمة المؤمن عليه ثم تمت بعد ذلك تسوية أو صدر قرار اداري يترتب عليه خفض الاجر الذي يستحقه العامل فلا يجب ان يؤثر ذلك في قيمة الحقوق التأمينية التي استحققت للمؤمن عليه بانتهاء الخدمة و لذا لا يجوز المساس بتلك الحقوق حتى مع ثبوت أن

العناصر التي قدرت على اسامها قيمتها قد خفضت .

٣ / ما تتولاه في المادتين ٩٢ سوداني و١٤٢ مصري من احكام تقابلها في نصوص قانون التأمين الاجتماعي بالقطار العربية المواد التالية : -

مادة ١٢٩ بحريني ، مواد من ١١٣ الى ١١٥ سعودي ، مادة ٦٩ عماني ومادة ٤٢ ليبي ومادة ٩٢ يعني .

### ثانياً : مدى جواز الحجز على المزايا التأمينية او التنازل عنها

١ / نصت المادة ٩٢ من قانون التأمين الاجتماعي السوداني أنه « لا يجوز الحجز على مستحقات المؤمن عليه وصاحب المعاش بما لا يجاوز الربع » . ويهدف المشرع السوداني من ذلك رعاية اصحاب هذه الحقوق على أساس ان هذه المستحقات تكاد تكون المصدر الوحيد لهم الذي يواجهون به اعباء الحياة ومطالبها وهو ما يهدف الى الحفاظ عليه نظام التأمين الاجتماعي . الا ان المشرع السوداني وضع استثناءً للقاعدة العامة الا وهي جواز الحجز في حدود الربع لسداد دين الثقة فقط .

٢ / كذلك وضع المشرع المصري في الفقرة الاولى من المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي قاعدة عامة يفهم منها أنه لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين لدى الهيئة المختصة وذلك بهدف رعاية اصحاب هذه الحقوق .

وتلاحظ ان المشرع المصري منح الهيئة الاجتماعية الحق في الحجز او النزول عن

## المستحقات استثناء من القاعدة العامة لسداد الحقوق الآتية : -

### ( أ ) النفقات

(ب) ما تجمد للهيئة المختصة من مبالغ على صاحب الشأن :

وعليه للهيئة حجز ما يكون قد استحق على المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته من مبالغ خصصاً من مستحقات المستفيدين في حدود ربع هذه المستحقات تقسم بينهم بنسبة المنصرف من أنصبتهم .

المواد أعلاه تقابل في نصوص قانون التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية المواد التالية :

مادة ٧٠ عماني ، مادة ٥١ سعودي ، مادة ١٢٦ بحريني ، مادة ٩٤ يمني

ثالثاً : مدس تائم الهزايا التأمينية بقواعد المسؤولية التقصيرية المدنية :

١ / جاء نص المادة ( ٥١ ) فقرة (٢) من قانون التأمين الاجتماعي السوداني قاطعاً في هذا الصدد من أنه لا تلتزم قواعد المسؤولية المدنية على الحقوق التأمينية وخصوصاً في مجال إصابات العمل وقد جاء النص كما يلي ( يلتزم الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي بتنفيذ احكام تأمين إصابات العمل حتى ولو كانت الوفاة او العجز الناتج عن الإصابة يقتضي مسؤولية شخص آخر ، بخلاف صاحب العمل ) . ويفهم من ذلك ان الحقوق التأمينية تستحق حتى ولو كانت واقعة الاستحقاق ترجع الى خطأ الغير . إلا ان النص لم يحظر المؤمن عليه بالرجوع كذلك على الغير و التفسير القانوني يؤيد ان كل ما هو غير محظور فهو مباح وبالتالي يستطيع المؤمن عليه ان

يجمع بين الحقوق التأمينية وحقه قبل الفير الذي تقره مسؤوليته طبقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية . قوفاء الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي بهذه الحقوق هو التزام مصدره القانون فليس هناك ما يمنع ان يجمع المصاب بين الحقوق الناشئة عن قانون التأمين الاجتماعي والتعويض المقرر طبقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية في القانون المدني . وسوف لا يكون هناك زيادة في التعويض على جبر الضرر لان القاضي الذي يقدر تعويض المسؤولية المدنية سيضع في حسابه مقدار التعويض الذي قام الصندوق بدفعه للعامل و من ثم سوف لا يكون هناك اثره على حساب الفير .

٢ / المادة السابقة اعلاه تقابل في نصوص قانو التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية المواد التالية : -

مادة ٦٦ مصري ، مادة ١٤٢ بحريني ، مادة ٦١ عراقي مادة ٦٧ عراقي .

وابعاً : محس تاتر المزاييا التامينية بخطا المؤمن عليه :

١ / نصت المادة ٥٧ من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧

المعدل انه لا يستحق تعويض الأجر و تعويض الاصابة في الحالات الآتية : -

( ١ ) اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش و مقصود من جانب المؤمن

عليه المصاب و يعتبر في حكم ذلك :

١ - كل فعل ياتيه المصاب تحت تأثير الخمر او المخدرات .

٢ - كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المطلقة في امكنة ظاهرة في محل العمل

( ب ) و ذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستفيد تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكامل ، وهذا يعد استثناءً فلا يسقط الحق في المطالبة بالتعويض .

٢ / المادة السابقة اعلاه تقابل في نصوص قانون التأمين الاجتماعي لدولة البحرين المادة ٥٤ منه

٣ / المادة ٤٩ فقرة (١) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي تكشف عن ان الإصابة و التي قد تنشأ بصورة مقصودة من المشترك ( المؤمن عليه ) الذي سيستفيد منها او حدثت الإصابة نتيجة عمل جنائي قام به المشترك لا يستحق منها التعويضات المقررة بحكم النظام المعمول به ، وهذا النص استثناء من القاعدة التي تقر انه « ما عدا حكم الفقرة (١) من المادة ٤٩ سالفة الذكر يجب على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في كل الاحوال ان تدفع للمؤمن عليه او ورثته كامل التعويضات المنصوص عليها في النظام مهما كانت اسباب حدوث الخطر ( الإصابة ) و ظروفه .

كذلك تنص الفقرة (٤) من المادة ٤٩ على انه « ليس على صاحب العمل اي التزام يدفع بدل الى المؤمن عليه المصاب باصابة عمل او الى ورثته الا اذا كانت الإصابة قد نشأت بصورة مقصودة من صاحب العمل ... الخ وفي هذه الاحوال يحتفظ المصاب وورثته بجميع الحقوق و التعويضات التي تقرها لهم الانظمة الاخرى وفق الشريعة ، ويطبق نفس الحكم في حالة اصابة عمل او اصابة عادية يكون المستول عنها خطأ صادراً عن شخص ثالث غير صاحب عمل المؤمن عليه المصاب .

وفي جميع الحالات المذكورة اعلاه يجب على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ان تدفع للمستفيدين تعويضات التأمين الاجتماعي ومقابل ذلك تحمل المؤسسة العامة محل المؤمن عليه او ورثته في جميع الحقوق والادعاوي ضد صاحب العمل او الاشخاص الآخرين المسؤولين وضمن حدود مبالغ التعويضات المفوضة .

ومما تقدم يتضح لنا ان المشرع السعودي اخذ منحى آخر خلاف ما ذهب اليه المشرع المصري ، حيث حظر على المؤمن عليه الرجوع على الغير وبذلك لا يستطيع ان يجمع بين الحقوق التأمينية وحقه قبل الغير الذي تقره مسؤوليته طبقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية هذا يعكس المفهوم الذي اكده المشرع المصري السابق شرحه .

لهذا يمكن القول بأن المشرع السعودي اخذ بقاعدة حلول المؤسسة العامة المختصة محل العامل المصاب ضد الغير في حدود المستحقات التي دفعتها له ، يجوز كذلك للمؤسسة العامة الرجوع على صاحب العمل لإسترداد ما دفعته من تعويض للمصاب .

## الفصل الخامس

### المطالبة بالمزايا التأمينية

لقد وضع المشرع التأميني لأصحاب المزايا والحقوق التأمينية والمستفيدين من أحكام قانون التأمين الإجتماعي قواعد وإجراءات محددة في فترة زمنية معينة بموجبها يقوم المستفيد بالمطالبة في خلال تلك الفترة الزمنية المحددة وإلا سقط الحق في المطالبة بهذه الحقوق على اختلاف أنواعها . ولذا سوف تستعرض هذه الاجراءات و القواعد مهتين ببعض تشريعات البلاد العربية في شأن المطالبة بالمزايا التأمينية وهي كالتالي :

١ / جاء نص المادة ( ١٤٠ ) من قانون التأمين الاجتماعي المصري ونص على :-

يجب تقديم طلب صرف المعاش او التعويض او اي مبالغ مستحقة طبقاً لأحكام القانون في ميعاد اقصاه خمس سنوات من التاريخ الذي نشأ فيه سبب الاستحقاق وإلا انقضى الحق في المطالبة بها . وتعتبر المطالبة بأي من المبالغ المتقدمة شاملة المطالبة بباقي المبالغ المستحقة .

وينقطع سريان الميعاد المشار اليه بالنسبة الى المستحقين جميعاً اذا تقدم احدهم بطلب في الموعد المحدد .

و اذا قدم طلب الصرف بعد انتهاء الميعاد المشار اليه يقتصر الصرف على المعاش وحده ويتم الصرف اعتباراً من اول الشهر الذي قدم فيه الطلب .

ويجوز لوزير التأمينات ان يتجاوز من عدم تقديم الطلب في الميعاد المشار



اليه اذا قامت اسباب تبرر ذلك . وفي هذه الحالة تصرف الحقوق كاملة من تاريخ الاستحقاق .

ويوقف اداء المعاش الذي لم يتم صرفه لمدة سنتين على ان يعاد الصرف بالكامل عند تقديم طلب من صاحب الشأن .

هذا وقد اوجبت المادة ( ١٣٩ ) من قانون التأمين الاجتماعي المصري كذلك ان يحدد بقرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الادارة المختص الشروط والاضاع والمستندات اللازمة لتسوية و صرف الحقوق المقررة بالقانون .. الخ .

وتتفيداً لاحكام المادة ( ١٤٠ ) المشار اليها اعلاه فقد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقرار الوزاري رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧٨ ، والقرار الوزاري رقم ٤٤ لسنة ١٩٨١ و القرار الوزاري رقم ٦٤ لسنة ٨٨ و القرار الوزاري رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٩ .

وهذه القرارات اوضحت طريقة المطالبة بهذه الحقوق الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي المصري . ويستفاد من هذه النصوص ان المشرع اوجب على المستفيدين من احكام القانون ان يطالبوا بها خلال فترة زمنية محددة على سبيل القطع وهي خمس سنوات تحسب من تاريخ نشأة سبب الاستحقاق ورتب المشرع جزاء على ذلك هو انقضاء الحق في المطالبة بها .

٢ / تناول المشرع السوداني في نص المادة ٩٨ من قانون التأمين الاجتماعي

السنة ١٩٩٠ التي جاء نصها « لا تقبل دعوى المطالبة بالمعاش أو التعمير  
إلا إذا طُوبى الصندوق بها كتابة خلال خمس سنوات من التاريخ الذي  
تعتبر فيه المستحقات واجبة الاداء ويعتبر كل إجراء تقوم به أي جهة من  
الجهات الإدارية أو النقابية في مواجهة الصندوق بالنسبة إلى حقوق المؤمن  
عليهم أو المستحقين منهم قاطعاً للتقادم .

وباستقراء هذا النص نلاحظ أن القانون قد أوجب على صاحب المعاش أو  
المستحقين منهم تقديم طلب صرف المزايا أو الحقوق التأمينية خلال خمس  
سنوات من تاريخ الاستحقاق فإن معنى ذلك أن القانون لا يكفل حماية  
قانونية الحق في الحصول على هذه الحقوق إلا خلال هذه المدة وفي واقع  
الأمر أن لذلك التحديد ما يبرره ، فالحقوق التأمينية باعتبارها وسيلة  
لمواجهة الآثار الاقتصادية الناشئة عن تحقق الخطر يفترض أنها وسيلة  
ضرورية لمنع اختلال التوازن المالي لعناصر الزمة المالية لصاحب الحق في  
الحماية الاجتماعية وبالتالي فإن الحصول على هذا الحق التأميني يعتبر  
امراً ملحاً يوجب الإسراع في مطالبة الصندوق بالوفاء به وليس التراخي  
في طلبه .

ونلاحظ كذلك أن القانون السوداني اسقط الحق في المطالبة بالمعاش تماماً  
بعد انقضاء فترة التقادم وهذا الحكم عكس ما قرره المشرع المصري في  
المادة ١٤٠ حيث افاد أنه إذا قدم طلب الصرف بعد انتهاء فترة التقادم  
( خمس سنوات ) يسقط حق المطالبة عن الخمس سنوات فقط و يقتصر

الصراف على المعاش وحده اعتباراً من أول الشهر الذي قدم فيه الطلب .

٣ / المواد السابقة الإشارة إليها تقابل في نصوص قوانين التأمين الاجتماعي  
بالاتحاد العربية المواد التالية :

مادة ١٠٨ بحريني ، مادة ٥٢ سعودي ، المواد ١١٣ و ١١٤ و ١١٥ عراقي  
مادة ٤٢ لبيبي والمادة ١٦٤ لائحة لبيبي والمادة ٩٦ يماني والمادة ٦٥  
عماني .

## الفصل السادس

### ضمانات الوفاء بالمزايا التأمينية

١ / رعاية من المشرع التأميني السوداني المؤمن عليهم أو المستحقين من احكام قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ في صرف المزايا التأمينية الخاصة بهم وضع ضمانات قوية ضد تعسف الصندوق عندما يتأخر في صرف هذه الحقوق التأمينية ، و تتمثل هذه الضمانة فيما جاء بنص المادة ٩١ من قانون التأمين الاجتماعي التي جاء نصها « يجب على الصندوق ان يتخذ من الوسائل ما يكفل تقرير المعاشات او التعويضات و صرفها خلال اربعة اسابيع من تاريخ تقديم المؤمن عليه أو المستحقين عنه طلب صرف المعاش و تحدد اللوائح اجراء صرف المعاشات و التعويضات و مستندات صرفها .

يجوز للصندوق أن يصرف سلفة شهرية تعادل نصف المعاش ، او التعويض المستحق من حساب المعاش لمن تؤكد القرائن الظرفية انه من المستحقين على ان تتم تسوية السلفة بعد ربط المعاش او التعويض . وعليه فان تقرير صرف نصف المعاش المطلوب من الصندوق يعتبر ضمانات قوية عندما يتأخر الصندوق في صرف هذه الحقوق حتى لا يتضرر نوي الشأن والى حين استيفاء المستندات و تسوية المنفعة .

٢ / وفي هذا الشأن تناول المشرع المصري في نص المادة ١٤١ من قانون التأمين الاجتماعي التي جاء نصها « على الهيئة المختصة ان تتخذ من

الوسائل ما يكفل تقدير المعاشات او التعويضات وصرفها خلال اربعة اسابيع من تاريخ تقييم المؤمن عليه او المستحقين طلباً بذلك مشفوعاً بكافة المستندات المطلوبة ويحدد وزير التامينات بقرار منه بناء على اقتراح مجلس الادارة المستندات المطلوبة من كل من المؤمن عليه والمستفيدين و صاحب العمل في كل حالة ( صدر قرار وزير التامينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقرار الوزاري رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧٨ ، والقرار الوزاري رقم ٤٤ لسنة ١٩٨١ ، والقرار الوزاري رقم ٥ لسنة ١٩٨٧ ، والقرار الوزاري رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٨ والقرار الوزاري رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٩ م ) .

فاذا تأخر صرف المبالغ المستحقة من المواعيد المقررة لها التزمت الهيئة المختصة بناء على طلب صاحب الشأن بدفعها مضافاً اليها ١٪ من قيمتها عن كل شهر يتأخر فيه الصرف عن اليعاد المحدد بما لا يجاوز قيمة أصل المستحقات و ذلك من تاريخ استيقاء المؤمن عليه أو المستفيدين المستندات المطلوبة منهم .

و ترجع الهيئة المختصة على المتسبب في تأخير الصرف بقيمة المبالغ الاضافية المشار اليها التي التزمت بها ، ما لم يثبت لمجلس الادارة ان التأخير راجع لخطأ مرفقي .

و لا تستحق المبالغ الاضافية المشار اليها في حالات المنازعات الا من تاريخ رفع الدعوى القضائية كما لا تستحق هذه المبالغ في الحالات التي نص فيها هذا القانون على اعادة تسوية مستحقات اصحاب المعاشات والمستحقين

الذين كانوا معاملين بالقوانين التي حل محلها وفقاً لأحكامه .

وتجدر الإشارة هنا الى أن هذه الضمانة المالية التي قررها المشرع المصري في نص المادة ١٤١ من قانون التأمين الاجتماعي تعتبر من اهم الاحكام التي يتميز بها نظام التأمين الاجتماعي المصري عن غيره من التأمينات العقابية التجارية الأخرى حيث يتعرض فيها المستحق لكثير من الماطلة والتسويق من شركات التأمين وتلغوها في الصرف دون اي جزاء ضد هذا التأخير ، وذلك جاء التشريع الاجتماعي على خلاف ذلك نظراً لأن مستحقات التأمين الاجتماعي ترتبط بحياة المؤمن عليهم والمستفيدين . ولذا اوجب على الهيئة المختصة تسوية هذه المستحقات خلال اربعة اسابيع من تاريخ تقديم طلب المنفعة او الحق ، مؤكداً بالمستندات المطلوبة .

هذا وقد اختلف الفقه المصري حول التكييف القانوني لضمان ( المبلغ الإضافي ) حيث يرى بعض الفقهاء ان المبلغ الإضافي يعتبر تعويضاً عن التأخير في صرف الحقوق التأمينية ، ورأي آخر يقول أن هذا المبلغ الإضافي يعتبر من قبيل الفوائد التخيرية أصلاً لنص المادة ٢٢٦ من القانون المدني المصري ، ورأي ثالث وهو رأي القضاة ( نقض مدني ١٢/١ / ٨٠ السنة ٢١ ص ١٢٨ ونقض مدني ١١/٤/٨٢ السنة ٤٩ ص ١٥٧٦ ) اعتباره جزاءً مالياً وليس فائدة قانونية لأن ما دعا المشرع المصري الى تقدير هذا الحق هو الرغبة الاكيدة في سرعة صرف هذه الحقوق التأمينية لأصحابها لما لها من صلة وثيقة أساسية بأسباب

معيشتهم وعلى هذا فقد ألزم الهيئة بإداء جزاء مالي ان هي تراخت في  
الصرف بعد استيفاء المستندات المطلوبة .

٣ / في التشريع الليبي نصت المادة ٢٧ منه بأن تتم تسوية المعاشات الضمانية  
التي تستحق بمقتضى احكام القانون على وجه السرعة ، و في مدة لا  
تجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ وفاة المشترك او انتهاء خدمته او عمله او تحقق  
سبب استحقاقه للمعاش ايأ كان .

ونلاحظ هنا ان المشرع الليبي لا يلزم اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي  
بالبدييات بإداء جزاء مالي ان هي تراخت في الصرف و هذا بعكس الحال  
لما قرره التشريع المصري .

## الفصل السابع

### النظام القانوني لتقديم الاعتراضات وفض المنازعات

#### الناشئة من تطبيق قانون التأمين الاجتماعي

لعل من اهم الأحكام التي وردت في كافة تشريعات البلاد العربية بشأن تطبيق قوانين التأمين الاجتماعي تلك الاحكام والنصوص والقواعد التي تعمل على تنظيم فض المنازعات التي تنشأ بين اجهزة التأمين الاجتماعي والمؤمن عليه والمستفيدين او بين اصحاب العمل المؤمن عليهم من العاملين معهم . وان الهدف من وضع هذا النظام هو سرعة تصفية المنازعات و ايجاد الطول الودية لها لأن مثل هذه المنازعات التأمينية قد تؤثر تأثيراً مباشراً على حياة العامل مما ينعكس على انتاجية المرفق . فمن الوسائل التي تضمنها التشريع الاجتماعي لتجنب المنازعات انشاء نظام التحكيم الطبي عند التظلم من قرار جهة العلاج سواء في حالة المرض او الاصابة . وكذلك لجان فحص المنازعات الناشئة عن تطبيق القانون ، هذا اضافة الى ان المشرع اوجب في حالة احالة النزاع امام القضاء مجموعة من التيسيرات القضائية على المؤمن عليهم والمستفيدين لسرعة حسم مثل هذه المنازعات ويتمثل في الإلغاء من الرسوم القضائية للدموى و الفصل فيها على وجه السرعة ، هذا و سنوضح ذلك وفقاً لما يلي :-

#### أولاً : نظام التحكيم

١ / باستقراء : احكام قانون التأمين الاجتماعي السوداني لعام ١٩٩٠ نجد ان المشرع وضع اساس هذا النظام في نصوص المواد ٦٠ (١) ، ٧٤ ، ٨٥ من القانون ، حيث نجد ان المادة ٦٠ فقرة (١) تنص على :-



« لا يكون إثبات سن المؤمن عليه بشهادة ميلاد مستخرجة من سجلات المواليد الرسمية أو بموجب حكم قضائي ، وإذا تعذر يتم تقدير السن بواسطة القومسيون الطبي ، وكل نزاع ينشأ بين الصندوق و المؤمن عليه حول إثبات سن المؤمن عليه يعرض على اللجنة المنصوص عليها في البند « ٢ » من المادة ٨٥ .

تنص المادة ٨٥ بند « ١ » ( يتولى القومسيون الطبي تقدير نسب العجز الناتج عن اصابات العمل للمصاب وكذلك اثبات حالات العجز المنصوص عليها في القانون على ان يضم اليه طبيب يمينه الصندوق . بند « ٢ » في حالة النزاع في تقدير نسب العجز وفقاً لأحكام البند « ١ » يقدم طلب للصندوق لاحتالته الى لجنة أخرى للقومسيين الطبي يضم اليها طبيب يعينه الصندوق وطبيب آخر يختاره العامل ، ويكون قرار اللجنة نهائياً .

باستقراء هذه النصوص المشار اليها بماليه يتضح ان القانون حدد الاجراء الذي يجب اتباعه بواسطة المؤمن عليه المصاب ، وهنا نلاحظ ان المشرع اوجب على القومسيون الطبي القيام بمهمة تحديد سن المؤمن عليه وكذا تقدير نسب العجز الناتج عن اصابات العمل او امراض المهنة وايضاً العجز الصحي ، هذا وفي حالة النزاع بين الصندوق و المؤمن عليه يحال الامر الى لجنة أخرى للقومسيين الطبي و أوضح القانون كذلك كيفية تشكيل هذه اللجنة ، وقد قرر المشرع ان تكون قرارات هذه اللجنة نهائية . إلا أن التشريع لم يحدد لنا الاجراءات التي تتبع عند تقديم الطلب للاحتال الى

لجنة أخرى للقومسيون الطبي ، هذا و يحق لنا التساؤل عن المواعيد التي يجب ان يتقيد بها المؤمن عليه امام هذه اللجنة . وكذا الصفة الالزامية لقرارات اللجنة وهل هذه القرارات تسلب المؤمن عليه الحق في التقاضي امام القضاء ؟

ونحن نعتقد ان المشرع السوداني قد ترك الرد على ما اثيرناه من تساؤلات يلبي بيانه في اللوائح المنفذة لاحكام القانون طبقاً لنص المادة ١١٣ حيث قررت « يجوز للوزير بالتشاور مع مجلس الادارة اصدار اللوائح اللازمة لتنفيذ احكام القانون ولنعقد ان هذه اللوائح لم تصدر بعد .

٢ / إن نظام التحكيم الطبي في قانون التأمين الاجتماعي المصري جاء في نص المواد ٦١ و ٦٢ و ٨٨ من القانون ، حيث نجد ان المادة ٦١ تنص على « للمؤمن عليه ان يتقدم بطلب اعادة النظر في قرار جهة العلاج وذلك خلال اسبوع من تاريخ اخطاره بانتهاء العلاج او بتاريخ العودة للعمل او بعدم إصابته بمرض مهني ، و خلال شهر من تاريخ اخطاره بعدم ثبوت العجز او بتقدير نسبه . و يقدم الطلب الى الهيئة المختصة مرفقاً به الشهادات الطبية المؤيدة لوجهة نظره مع أداء مائة قرش كرسوم تحكيم » .

وجاء نص المادة ٦٢ موجباً الآتي : « على الهيئة المختصة احواله انطلب الى لجنة تحكيم يصدر بتشكيلها وتنظيم عملها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير القوى العاملة . و على الهيئة المختصة اخطار المصاب بقرار التحكيم الطبي بكتاب موصى عليه بطم وصول خلال ثلاثة ايام على

الاكثر من تاريخ وصول الاخطار اليها و يكون القرار ملزماً لطرفي النزاع ،  
وعليها تنفيذ ما يقترب عليه من التزامات . »

ثم جاء نص المادة ٨٨ ونص على : « تلتزم جهة العلاج باخطار المصاب او  
المريض بانتهاء العلاج و بما يكون قد تخلف لديه من عجز و نسبته  
والمريض ان يطلب اعادة النظر في تقرير انتهاء علاج او تخلف العجز وفقاً  
لاحكام التحكيم الطبي المنصوص عليها في الباب الرابع ، كما تلتزم جهة  
العلاج بالاخطار المشار اليه في الفقرة السابقة بالنسبة لكل من صاحب  
العمل و الهيئة المختصة مع بيان ايام التخلف عن العلاج - ان وجدت -  
وذلك كله وفقاً للشروط و الاوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الصحة  
بالاتفاق مع وزير التأمينات .

و يكون قرار جهة العلاج ببدء الاجازة المرضية ملزماً لصاحب العمل » .

وبما تقدم يتضح لنا ان المشرع المصري رسم الطريق امام المخسرور في  
حالة اصابته او المريض في حالة انتهاء علاجه خلال ميعاد معين باللجوء  
الى لجان التحكيم الطبي . وقد أحال المشرع في شأن توافر الشروط  
والاوضاع التي يجب اللجوء اليها لمرض النزاع على لجان التحكيم الى  
قرار وزير الصحة رقم ١٣٩ لسنة ١٩٧٦ بشأن قواعد الاخطار بانتهاء  
العلاج والعجز و التخلف و نسبته و بيان ايام التخلف عن العلاج في حالتي  
الاصابة و المرض . كما صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢١٥  
لسنة ١٩٧٧ و اوضح طريقة تشكيل هذه اللجان و عملها و الاجراءات التي

تتبع عند طلب اعادة النظر امامها .

٢ / المواد التي سبق مناقشتها بشأن التحكيم الطبي في كل من التشريع السوداني والتشريع المصري تقابلها المواد من نصوص قوانين التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية المواد التالية : المواد ٧١ و ٧٢ و ٧٣ بحريني والمادة ٥٣ لائحة تنفيذية عراقي والمادة ٤٣ و ٤٤ عماني والمادة ١٩ ليبي .

### ثانياً : نظام فض المنازعات بالطرق الودية

١ / جاء نص المادة ٩٤ من قانون التأمين الاجتماعي السوداني « يكون لصاحب المعاش والمستحقين الحق في الطعن في قرار الصندوق بعدم استحقاق المعاش ، او التعويض ، او وقفه او سقوطه وكذلك مقداره وذلك أمام لجنة يشكلها المجلس ويكون قرار اللجنة ملزماً للطرفين ولا يطعن فيه إلا أمام القضاء ، اذا كان هناك مخالفة لأحكام هذا القانون . »

نلاحظ أن المشرع السوداني خول المؤمن عليه من اصحاب المعاشات والمستحقين عنهم اللجوء الى لجنة فض المنازعات قبل رفع النزاع امام القضاء بقصد محاولة تسوية هذه المنازعات المتعلقة بعدم استحقاق المعاش او التعويض او وقفه او سقوطه او مقداره بين « الصندوق وبين المؤمن عليهم و اصحاب المعاشات والمستحقين وغيرهم من المستفيدين بالطرق الودية .

وجدير بالملاحظة ان الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي لم يشكل لجنة دائمة لفض هذه المنازعات و إنما درج على اصدار قرار من مجلس الادارة وفقاً لأحكام القانون بتشكيل لجنة للنظر في امر نزاع معين ويكون تشكيل

اللجنة عادة من ثلاثة اعضاء على الوجه الآتي :- مدير ادارة الشئون :  
القانونية وعضو يمثل اصحاب العمل وآخر يمثل العمال يختار من  
اعضاء مجلس الادارة . وتجدر الاشارة الى انه يجب على هذه اللجنة  
المشار اليها ان تلتزم بما استقر عليه العمل في الصندوق باعتبارها لجنة  
ادارية يتولى اعضاؤها بحث المنازعات بصفتهم الوظيفية تنفيذيين او اعضاء  
مجلس ادارة في حدود ما يستقر عليه رأي الصندوق او ما يصدره من  
تعليمات او منشورات وبالتالي فان القرارات التي تصدرها تلك اللجنة  
فيما تقوم ببحثه من منازعات تعتبر وكتتها صادرة من الصندوق ذاته .  
وعلى هذه اللجنة الرجوع الى رئاسة الصندوق عندما يعرض عليها اي من  
المنازعات التي لم تصدر بشأنها تعليمات لكي تطلب منها ابداء المشورة او  
الرأي عندما يصعب عليها الفصل في هذه المنازعات .

٢ / نصت المادة ١٥٧ من قانون التلخيص الاجتماعي المصري « تنشأ بالهيئة  
المختصة لجان لفحص المنازعات الناشئة من تطبيق احكام هذا القانون  
يصدر بتشكيلها واجراءات عملها ومكافآت اعضاءها قرار من الوزير  
المختص . وعلى اصحاب الاعمال والمؤمن عليهم وأصحاب الماشات و  
المستحقين منهم وغيرهم من المستفيدين قبل اللجوء الى القضاء تقديم  
طلب الى الهيئة المختصة لعرض النزاع على اللجان المشار اليها لتسوية  
بالطرق الودية . ومع عدم الاخلال باحكام المادة ١٢٨ لا يجوز رفع دعوى  
قبل مضي ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه .

لقد استحدث المشرع التأميني في القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٢٥ لسنة ١٩٧٧ نظام لجان فض المنازعات الناشئة عن تطبيق هذا القانون وهو نظام وجوبي حتمي يجب اللجوء اليه قبل رفع النزاع امام القضاء بقصد محاولة تسوية هذه المنازعات بين الهيئة المختصة وبين اصحاب الاعمال و المؤمن عليهم و اصحاب المعاشات و المستحقين وغيرهم من المستفيدين بالطرق الودية .

وقد أحال المشرع في شأن تشكيل هذه اللجان الى دستور قرار من الوزير المختص ( وزير التأمينات ) وبالفعل صدر القرار الوزاري رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقرار ٢٠ لسنة ١٩٧٩ من السيد وزير التأمينات الاجتماعية في شأن تشكيل و اجراءات عمل لجان فض المنازعات .

٣ / نصت المادة ١٠٤ من قانون التأمين الاجتماعي البحريني رقم ٢٤ / ١٩٧٦ « أنه في حالة فشل صاحب العمل في تقديم المستندات و النماذج والسجلات اللازمة لتنفيذ احكام القانون او تقييمها غير مستوفاء وكذا عند عدم سداداه للاشتراكات الواجبة الاداء في مواعيدها و ذلك طبقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير العمل و الشئون الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس الادارة . وهنا يجب على الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية إخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات المحسوبة وفقاً للقواعد المضمنة باللائحة التنفيذية و كذلك المبالغ الاخرى المستحقة عليه الهيئة بخطاب مسجل بعلم الوصول . ويجوز لصاحب العمل . الاعتراض على هذه المطالبة بخطاب

مسجل بعلم الوصول خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه الاخطار المشار اليه اعلاه . وعلى الهيئة ان ترد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده اليها و لصاحب العمل في حالة رفض الهيئة العامة إعتراضه ان يطلب منها عرض النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ قوات المدة المشار اليها في هذه الفقرة او من تاريخ تسلمه اعتراض الهيئة العامة على لجنة فض المنازعات .

وتنشأ هذه اللجنة و غيرها من لجان فض المنازعات بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية - بناء على موافقة مجلس الادارة - و يحدد القرار اجراءات عملها ومكافآت اعضائها .

و لكل من الهيئة العامة وصاحب العمل الطعن في قرار اللجنة امام المحكمة المدنية الكبرى خلال الثلاثين يوماً التالية لايلافه لصاحب الشان بخطاب مسجل بعلم الوصول و الا صار الحساب نهائياً .

#### ١ - تشكيل اللجنة :

نصت المادة الاولى من قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٢٥ / تأميمات بتاريخ ٤ / ٨ / ١٩٧٧ بتشكيل لجنة فض المنازعات على ما يلي : -

تشكل لجنة فض المنازعات المشار اليها بالمادة ١٠٤ من قانون التأمين الاجتماعي المذكور وبالمادة ٧ من القرار الوزاري رقم ١٧ / تأميمات الصادر بتاريخ ٣٦ / ٤ / ١٩٧٧ على الوجه الآتي : -

١ - رئيس المحكمة المدنية الكبرى - رئيساً

٢ - مقنن من اصحاب الاعمال

٣ - مقنن من العمال .

كذلك نصت المادة (١١) من القرار الوزاري المشار اليه اعلاه انه  
« اذا قامت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية أو قام صاحب العمل  
بالطعن في قرار لجنة فض المنازعات امام المحكمة المدنية الكبرى ،  
وجب على اللجنة ارسال ملف موضوع النزاع الى المحكمة اذا طلبت  
ذلك أو بناء على طلب أحد طرفي النزاع » .

نلاحظ ان القرار الوزاري بشأن تشكيل لجنة فض المنازعات جعل  
رئيس اللجنة هو رئيس المحكمة المدنية الكبرى ، هذا في حين ان  
القرار الوزاري اوجب الطعن ضد قرارات اللجنة امام المحكمة المدنية  
الكبرى . وهذا لا يستقيم حيث ان رئيس المحكمة هو نفسه رئيس  
اللجنة وبالتالي يكون خصباً وحكماً في وقت واحد وهذا في تقديرنا  
يخالف مبادئ العدالة وحيدة القضاء ، ومن رأينا ان يسند أمر  
رئاسة اللجنة لأحد قضاة الاستئناف وبذلك يستقيم الأمر عند  
الطعن في قرارات اللجنة امام المحكمة المدنية الكبرى .

وباستقرار نص المادة ١٠٤ من قانون التأمين الاجتماعي البحريني  
ونص المادة الاولى من القرار الوزاري رقم ٢٥ / تاسينات بتاريخ  
١٩٧٧ / ٨ / ٤ الصادر بشأن تشكيل لجنة فض المنازعات واجراءات



عملها ، فهي اذن يحكم تشكيلها فقد حدد لها المشرع اختصاصاً بتسوية المنازعات التي تنشأ بين المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وبين اصحاب الاعمال بالطرق الودية قبل اللجوء الى القضاء ، وأن هذه اللجنة لا تعد من قبيل الجهات الادارية ذات الاختصاص القضائي . وأن قرارات هذه اللجنة تصدر منها في نطاق العلاقة التأمينية بين المؤسسة العامة وبين اصحاب الاعمال بقصد تصفية المنازعات بينهما بالطرق الودية قبل اللجوء الى القضاء « المحكمة المدنية الكبرى » وعليه فإن هذه اللجنة تكون بمنأى من نطاق اختصاص القضاء الاداري وتكون جهة القضاء العادي هي المختصة بنظر الطعون المقدمة ضد قراراتها - باعتبارها صاحبة الولاية العامة .

#### ١ - حظر رفع الدعوى امام القضاء العادي :

جاءت الفقرات ٤ ، ٥ ، ٧ من المادة ١٠٤ من قانون التأمين الاجتماعي البحرين بالنص على الآتي :-

« يجوز لصاحب العمل الاعتراض على هذه المطالبة ( الاشتراكات ) بخطاب مسجل بعلم الوصول خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه الاخطار المشار اليه بالفقرة السابقة .

وعلى الهيئة العامة ان ترد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده اليها و لصاحب العمل في حالة رفض الهيئة العامة

اعتراضه ان يطلب منها عرض النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ فوات المدة المشار اليها في هذه الفقرة او من تاريخ تسلمه اعتراض الهيئة العامة على لجنة قرار فض المنازعات .

ولكل من الهيئة العامة وصاحب العمل الطعن في قرار اللجنة امام المحكمة المدنية الكبرى خلال الثلاثين يوماً التالية لابلاغه لصاحب الشأن بخطاب مسجل يعلم الوصول و الا صار الحساب نهائياً . «  
اصلاً لنص الفقرات ٤ و ٥ و ٧ من المادة ١٠٤ المشار اليهم اعلاه من قانون التأمين الاجتماعي و هي خاصة باعتراض صاحب العمل على ربط الاشتراكات . فاذا رفضت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية اعتراض صاحب العمل تعين عليه التقدم بطلب لعرض هذا النزاع على اللجنة خلال مدة اقصاها ثلاثين يوماً من تاريخ ورود الاعتراض للهيئة العامة او من تاريخ تسلمه اعتراض الهيئة العامة على لجنة فض المنازعات . هذا مع انتظار قرار اللجنة الذي يمكن ان يطعن فيه خلال الثلاثين يوماً التالية لصدوره او ابلاغه لها ويقدم الطعن الى المحكمة المدنية الكبرى المختصة بجهة القضاء العادي .

ومما هو جدير بالتنبيه في حالة فشل صاحب العمل في تقديم طلب يعرض النزاع على اللجنة خلال الثلاثين يوماً التالية من تاريخ ورود اعتراضه للهيئة او من تاريخ تسلمه اعتراض الهيئة على اللجنة هل يترتب على فوات هذه المدة نون تقديم طلب لعرض النزاع على اللجنة

سقوط الحق في تقديمه مرة ثانية و سقوط الحق في اللجوء الى المحكمة المعنية الكبرى ؟ ونحن نرى ان الحق في اللجوء الى ساحة عدالة القضاء امر مكفول دستورياً ، و عليه فاذا سقط الحق في حل النزاع وبدأ لأنه عندما حدد المشرع فترة الثلاثين يوماً كانت غايته التسوية الودية فاذا لم يعد لها مكان فمن الاوفق نظر النزاع امام القضاء .

٤ / أما في التشريع السعودي فقد نصت المادة ٥٨ من نظام التأمينات الاجتماعية على الآتي :-

١ - لاصحاب العمل والعمال ولأن يقوم مقامهم أن يقدموا عن طريق التسلسل اعتراضاً ضد أي قرار صادر عن أي جهاز مختص في المؤسسة العامة يتعلق بوجوب التسجيل أو الاشتراكات أو التعويضات ويقدم الاعتراض الى الجهاز الأعلى بالتسلسل بالنسبة للجهاز الذي صدر عنه القرار المعترض عليه كما هو مبين فيما يلي :-

( أ ) مدير المكتب الرئيسي المختص من اجل القرارات المتخذة من

قبل مدير مكتب فرعي .

( ب ) محافظ المؤسسة العامة من اجل القرارات المتخذة من مدير

مكتب رئيسي .

( ج ) مجلس الادارة من اجل القرارات المتخذة من المحافظ .

و تعدد الالتماع اصول تقديم الاعتراضات .

٢ - يمكن لاصحاب العمل والعمال ولمن يقوم مقامهم الذين لم يقبل  
اعتراضهم الذي قدموه عن طريق التسلسل أن يتقدموا اذا اقتضى  
الحال بشكوى امام اللجان المنصوص عليها في نظام العمل لفرض  
المنازعات ،

ثم جاءت اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية متضمنة في  
الفصل السادس المواد من ٥٦ وحتى ٦٤ قواعد اصول تقديم  
الاعتراضات واجراءات النظر فيها .

/ تنص المادة ( ٨٦ ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العمال رقم  
( ٢٩ ) لسنة ١٩٧١ ( المعدل ) المرقى على الآتي : ( قضايا الضمان  
الاجتماعي ، وكل ما ينشأ من تطبيق هذا القانون او تفسيره من منازعات  
مدنية او جزائية يعود حق النظر فيها الى قضاء العمل .

و باستقراء نصوص المواد من ٨٨ الى ٩١ من القانون نجد انها اوجبت  
التالي : -

« كل قرار يصدر عن المدير العام او من يخوله يخضع للطعن خلال سبعة  
ايام من تاريخ تبليغه لصاحب العلاقة امام مجلس الادارة ويكون قرار  
المجلس نهائياً .

ويستثنى من حكم الفقرة اعلاه قرارات ضم الخدمة الصابرة عن المدير  
العام او من يخوله وتخضع للطعن امام محاكم العمل المختصة وفق المادة  
٨٩ من القانون .

هذا و تخضع قرارات مجلس الادارة للطعن امام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغها لصاحب المالة الا فيما يرد به نص مخالف في القانون .

و لمحكمة العمل التي تضع يدما على النزاع ان تقدر وقف التنفيذ الى نتيجة البت في الدعوى لقاء كفالة او بدون كفالة .

اذا طعن صاحب العمل بقرار مجلس الادارة فان طعنه لا يقبل الا اذا دفع تأميناً قدره خمسة و عشرون ديناراً و يرد اليه التأمين اذا تبين أنه محق في طعنه و يصبح ايراداً لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .

اذا طعن صاحب العمل بقرار مجلس الادارة ، لا يقبل طعنه امام محكمة العمل المختصة الا اذا دفع تأميناً تقدره المحكمة حسب ظروف الحال ، وعلى ألا يقل عن خمسين ديناراً ، يرد له اذا تبين أنه محق في طعنه ويصبح ايراداً لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .

ان الطاعن الذي يكون قد خسر طعنه امام مجلس الادارة و ربحه امام القضاء يسترد مبلغ التأمين المشار اليهما في الفقرتين اعلاه .

هذا فيما عدا الاحكام الخاصة المقررة في القانون ينطبق على احكام منازعات الضمان ، جميع الاحكام القانونية لقضايا العمل .

٦ / باستقراء نص المادة ( ٤٤ ) من قانون الضمان الاجتماعي الليبي نجد ان المشرع قد اوجب ان تنشأ لجان ادارية ذات اختصاص قضائي تفصل

بقرارات نهائية واجبة النفاذ في المنازعات التي تنشأ بين المضموعين ( المؤمن عليهم ) وجهات العمل و اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في خصوص تطبيق احكام القانون .

وتكون بدائرة كل بلدية لجنة واحدة او اكثر حسبما تقتضيه حاجة العمل ، وتشكل كل لجنة برئاسة قاضي تنديه الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية التي يقع بدائرة اختصاصها مقر اللجنة و عضوية كل من : -

أ - مندوب عن اللجنة الشعبية للمدل في البلدية التي يقع بدائرة اختصاصها مقر اللجنة

ب - مندوب عن اللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي في البلدية .

ج - مندوب عن احدى جهات العمل في دائرة البلدية .

د - احد المضموعين العاملين في نطاق البلدية .

هذا و تصدر اللجان قراراتها على وجه السرعة . و لا يجوز عرض المنازعات التي تختص بها هذه اللجان على القضاء الا بطريق الطعن في قراراتها امام محكمة القضاء الاداري وفقاً للقانون .

و بعد مراجعة الاحكام الواردة في كل من التشريع السعودي والتشريع العراقي نلاحظ انهما اوجبا اللجوء الى قضاء العمل في المنازعات التي تثار بشأن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي باعتبار ان مثل هذه النزاعات تكون من اختصاص القضاء العادي ، هذا في حين ان المشرع الليبي . كما

أسلفنا أوضح في جلاء أن يقدم الطعن في قرارات لجان فض المنازعات أمام محكمة القضاء الإداري باعتبار أن قرارات هذه اللجان قرارات إدارية بحتة

### ثالثاً : فض المنازعات عن طريق القضاء

بالرجوع إلى كافة سماتير دول العالم ومنها الدول العربية نجد أن حق اللجوء إلى القضاء مكفول لجميع الأفراد وأن لكل مواطن حق اللجوء إلى قاضييه الطبيعي ، كما يحظر النص في قوانين الدول المختلفة على استثناء أي إجراء أو قرار إداري من رقابة القضاء .

ولهذا فقد كان المشرع التأميني حريصاً كل الحرص على بسط حماية أوفر للخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي والمستفيدين منه بتمكينهم من اللجوء إلى القضاء في حالة فشل الوسائل الودية أو التحكيم في حل منازعاتهم .

وعليه فلا بد لنا من التمرس إلى بعض أحكام التشريعات العربية في نظم التأمين الاجتماعي فيما يختص بفض المنازعات عن طريق القضاء وهي كالتالي :

#### أولاً : من هم الخصوم في دعوى التأمين الاجتماعي ؟

بما أن الدعوى المدنية طبقاً لقوانين المرافعات أو الإجراءات المدنية يجب أن يكون لها طرفان هي المدعى والمدعى عليه . كما يجب أن يكون الطرفان من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين ، ويمثل الشخص الاعتباري شخصاً طبيعياً يكون مسئولاً عن أعماله أمام جهات القضاء وقد يكون هذا الشخص رئيس مجلس إدارته أو المدير العام المسئول حسب الأحوال كما تجدر الإشارة إلى أن الدعوى أي الخصومة لا تتأثر

بتغيير ممثل الشخص الاعتباري .

ويمكن القول أنه في اغلب الاحيان ان هيئة أو مؤسسة أو صندوق التأمين الاجتماعي تكون هي المدعى عليها لأنها هي المدينة بالحقوق التأمينية . أما عن الخصم الآخر في هذه الدعوى هو إما أن يكون المؤمن عليه أو صاحب المعاشل أو احد المستفيدين من احكام القانون وقد يكون جهة حكومية :

١ - في السودان : يمكن القول بأن صاحب الصفة في تمثيل الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي في الدعوى التي تقام من الصندوق أو ضده هو مدير عام الصندوق وذلك اعمالاً لنص المادة ( ١٠ ) فقرة « ١ » من قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ م والتي جاء نصها « ينشأ صندوق يسمى الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي وتكون له شخصية اعتبارية مستقلة و صفة تعاقبية مستديمة وخاتم عام وحق التقاضي » . كذلك المادة ٢١ من القانون وهي تحدد اختصاصات المدير العام و سلطاته وتنص على الآتي : -

يتولى المدير تحت اشراف المجلس ادارة اعمال الصندوق وتصريف شؤونه ويكون مسئولاً عن تنفيذ السياسة التي يقرها المجلس ... الخ .

بالرغم من أن التشريع السوداني لم يحدد صراحة ان المدير العام



هو صاحب الصفة الحقيقية في التمثيل أمام جهات القضاء إلا أن مقدمة نص المادة ٢١ المشار إليها أعلاه خوات المدير ادارة اعمال الصندوق كافة وتصريف شؤونه وتمت رقابة واشراف مجلس الادارة و عليه يمكن القول بأن المدير العام هو صاحب الصفة في تمثيل الصندوق في الدعاوي وله الحق في ان يقاضى و يقاضى . و الذي يدعونا الى هذا التفسير ان رئيس مجلس ادارة الصندوق يعين رئيساً غير متفرغ وأن مهمته فقط رئاسة اجتماعات مجلس الادارة و لا شأن له في كافة الانشطة التنفيذية لاعمال الصندوق . ونحن في ذات الوقت نرى ان هذا عيب في التشريع السوداني الذي يجب تصحيحه بحيث ينص صراحة بأن يكون المدير العام صاحب الصفة في تمثيل الصندوق قضائياً في الدعاوي التي ترفع منه او تقام ضده .

٢ - أما في مصر فقد نص المشرع صراحة في المادة ( ١٤ ) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ و التي جاء نصها « يمثل رئيس مجلس ادارة الهيئة أمام القضاء و في صلاتها بالغير و يتولى الاختصاصات الآتية ... الخ .

٣ - جاء نص المادة (١٣) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ البحريني « يمثل المدير الهيئية العامة امام القضاء في صلاتها بالغير و يتولى الاختصاصات الآتية ... الخ »

٤ - المواد التي سبق الإشارة إليها بشأن صاحب الصفة في تمثيل جهاز التأمين الاجتماعي عند التقاضي أو المقاضاة تقابلها المواد التالية من نصوص قوانين التأمين الاجتماعي في الاقطار العربية وهي : مادة ٩ سعودي ومادة ٩ عماني ومادة ٦ ليبي .

### ثانياً : الميزات التي قررها المشرع التأميني للفصل في المنازعات

باستعراضنا لنصوص التشريعات العربية نجد ان المشرع التأميني قرر العديد من الميزات والتيسيرات للبت السريع في المنازعات التأمينية و سنتناول بالشرح هذه التيسيرات فيما يلي : -

١ - جاء نص المادة ٩٩ (١) من قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ السوداني « تعفى الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي في الدعاوي التي يرفعها الصندوق أو المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم طبقاً لأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعجال ويجوز للمحاكم في حالة عدم الحكم في صالح رافعها ان تحكم عليه بالمصروفات كلها او بعضها . »

وما تقدم يتضح لنا أن المشرع السوداني منح الدعوى التأمينية عدة مميزات هي : -

## ( ١ ) الاعفاء من الرسوم القضائية :

نلاحظ ان القانون في المادة ٩٩ د ١٠٠ منه جعل الاعفاء من الرسوم القضائية وجوبياً لحماية المؤمن عليهم او صاحب المعاش او المستفيدين عنهم . والاعفاء من الرسوم القضائية يقتصر على الدعاوي التي ترفع من الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي او المؤمن عليهم او المستحقين منهم فقط دون اصحاب العمل ويشمل الاعفاء من الرسوم جميع انواع الدعاوي امام كافة المحاكم بمختلف انواعها ودرجاتها . هذا وقد اجاز المشرع ان يعطي المحاكم الحق عند عدم الحكم في صالح رافع الدعوى ان تحكم عليه بالرسوم التي كانوا قد ادفوا منها .

## ( ب ) نظر الدعوى على وجه الاستعجال :

أكد النص مزيد من الرعاية للمؤمن عليهم و اصحاب المعاش و المستفيدين عنهم للحقوق التأمينية فلوجب على المحاكم نظر هذه الدعاوي على وجه الاستعجال حتى لا يضار العمال المؤمن عليهم من اصحاب الحقوق وكذا المستحقين عنهم .

٢ - جاء المشرع التأميني المصري في نص المادة ( ١٣٧ ) من قانون التأمين الاجتماعي « تعفى من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي الدعاوي التي ترفعها الهيئة المختصة او المؤمن عليهم او المستحقون طبقاً لأحكام هذا القانون » ويكون نظرها على وجه

الاستعجال والمحكمة في جميع الاحوال الحكم بالتنفيذ المؤقت  
وبلا كفالة .

نلاحظ ان نص المادة ١٣٧ مصري يماثل نص المادة ٩٩ « ١ »  
سوداني السابق الاشارة اليه اعلاه ، إلا ان النص المصري يزيد  
على النص السوداني حيث لوجب على المحكمة عند صدور قرارها  
في جميع الاحوال الحكم بالتنفيذ المعجل وبلا كفالة .

٢ - المواد السابق الاشارة اليها تقابلها في نصوص قوانين التأمين  
الاجتماعي بالاقطار العربية المواد التالية :

مادة ( ١١٢ ) بحريني ، مادة ( ٤٣ ) لبيي .

## الباب الثاني

### منازعات أصحاب العمل ومنظمة التأمين الاجتماعي

لاشك أن أصحاب العمل يعتبرون المصدر الأول والامساكي في تمويل نظم التأمين الاجتماعي وهم ملزمون بإداء الاشتراكات الشهرية الى منظمة التأمين الاجتماعي وذلك طبقاً لأحكام القوانين النافذة في كل دولة .

وبما ان قانون التأمين الاجتماعي يعد من تشريعات العمل وهو بهذه الصفة ذو علاقة ثلاثية تتمثل في صاحب العمل والعامل ومنظمة التأمين الاجتماعي التي تتولي أمر ادارة النظام في كل دولة . وعليه توجد علاقة بين منظمة التأمين الاجتماعي وأصحاب العمل ويثر داخل هذه العلاقة كثير من الاشكالات وترجع هذه الاشكالات الى ان كثيرين من اصحاب العمل لايقومون بالوفاء بإداء الاشتراكات والمبالغ الأخرى التي يفرضها قانون التأمين الاجتماعي وهذه الاشتراكات تخص صاحب العمل وأخرى تستقطع من أجر العامل المؤمن عليه ومن مجموع هذه الاشتراكات يتكون المورد المالي الذي تعتمد عليه منظمة التأمين الاجتماعي في القيام بالتزاماتها نحو المؤمن عليهم وأصحاب المعاش والمستحقين عنهم .

هذا وسنتناول في بحثنا ماقد ينشأ من منازعات بين منظمة التأمين الاجتماعي وصاحب العمل في شأن ربط الاشتراكات وسدائها وكيفية تسوية هذه المنازعات بالطرق والوسائل الودية أو أمام القضاء .

أولاً : اشتراكات التأمين الإجتماعي التي يلتزم بها صاحب العمل :

تأتي أهمية هذه الاشتراكات بأنها المورد الأساسي لتمويل النظام بهدف بسط الحماية الإجتماعية التي يهدف المشرع التأميني توفرها لجميع افراد القوى العاملة وأسرهـم .

### ( ١ ) مقدار الاشتراك :

نلاحظ عند استقراء تشريعات البلاد العربية في نظم التأمين الاجتماعي ان المشرع التأميني حدد مقدار الاشتراك بنسبة معينة من أجر العامل المؤمن عليه وهذه النسبة تختلف من دولة الى أخرى وذلك بحسب ظروف كل دولة ومستويات المعيشة فيها . وهذه لنسب تختلف ايضاً باختلاف نوع المخاطر التي يغطيها التشريع في كل دولة علي حده وفيما يلي نستعرض النسب الواردة بالتشريعات العربية وهي :

#### ١/ البحرين :

١/ يمول التأمين ضد إصابات العمل مما يلي :- ( المواد من ٤٧ الى ٤٩ ) :

١/ الاشتراكات الشهرية التي يلتزم أصحاب العمل بإدائها للهيئة العامة بواقع ٣٪ من اجور عمالهم الشهرية ويلتزم صاحب العمل وحده بإداء هذه الاشتراكات .

٢/ ريع استثمار الاشتراكات المشار اليها بالبند السابق ويجوز تخفيض نسبة الاشتراك المقررة بالبند (١) اعلاه بواقع الثلث متى رخص وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه - بناء على موافقة مجلس الادارة -

لصاحب العمل يتحمل قيمة البدلات اليومية في حالة الاصابة ومصاريف الانتقال .

كما يجوز تخفيض الاشتراك بذات النسبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة اذا التزم صاحب العمل بتقديم العناية الطبية المشار اليها بالمادة (٥٠) من القانون اذا كان يمتلك مستشفى خاصاً لعلاج عماله، ويكون التخفيض بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على موافقة مجلس الادالة.

ويجوز ايضاً زيادة معدل الاشتراك المنصوص عليه بالبند (١) اعلاه حتى الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة عن السلطات المختصة من موضوع سلامة العمال وصحتهم.

### **ب) يمول فرع التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة بمائلي :- (مادة ٣٣)**

١- الحصة التي يلتزم صاحب العمل بسدادها للهيئة العامة شهرياً من اشتراك التأمين وقدرها ٧٪ من اجور المؤمن عليهم العاملين لديه.

٢- الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه وتقع على عاتقه بواقع ٥٪ من أجره شهرياً.

٣- المكافأة المستحقة لكل مؤمن عليه طبقاً لقانون العمل وفقاً للبند (٢) من المادة (١٥).

٤/ البالغ الإضافية المنصوص عليها في المادة ٢٩ من هذا القانون وكذلك الفوائد المنصوص عليها بالمادة ٣١ منه .

٥/ اشتراكات المعاشات وفوائدها التي تحول عند الاقتضاء من الهيئة العامة لصندوق التقاعد الحكومي

٦/ القروض التي ترصد في الميزانية العامة للدولة بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد الاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد الوطني .

٧/ ربيع استثمار اموال هذا التلمين .

٨/ الهبات والوصايا المتبرع بها للهيئة العامة لهذا الفرع من التلمين .

٩/ الموارد الأخرى التي تخصص لهذا التلمين .

٢/ السعودية :

١/ يمول فرع الاخطار المهنية بما يلي : مادة (١٨)

١/ تحدد اشتراكات فرع الاخطار المهنية بـ ٢٪ من أجر المؤمن عليه الخاضع للاشتراك ويقع نفعها على عاتق صاحب العمل وحده ويمكن زيادة معدل هذا الاشتراك حتى الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم وتحدد بلانحة اجراءات تطبيق هذا الحكم الاخير .



ب / يمول فرع المعاشات بما يلي : -

١ / تمويل فرع المعاشات : يحدد اشتراك فرع المعاشات بـ ١٣٪ من الأجر ويقع ٨٪ منها على عاتق صاحب العمل و ٥٪ على عاتق المؤمن عليه .

٢ / هذا بالإضافة الى اعانات الدولة السنوية والمبالغ الاضافية وأرباح الاستثمار والهبات والهبات والوصايا والمواد الأخرى التي تخصص للمؤسسة العامة بنص نظام أو لائحة .

### ٣/ السودان

١/ يمول تأمين معاشات إصابة العمل بما يلي : ( مادة ٤١ ) :

تحدد الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل لحساب تأمين معاشات إصابة العمل بواقع ٢٪ من الأجر الشهري للمؤمن عليهم .

٢/ يمول تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء بما يلي : ( مادة ٥٦ ) :

أولاً : تحدد الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل لحساب تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء بواقع ١٥٪ من الأجر الشهري للمؤمن عليهم .

ثانياً : الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل بواقع ٧٪ من الأجر الشهري للمؤمن عليهم ( تقتطع من المنبع من اجور المؤمن عليهم ) .

ثالثاً : هذا بالإضافة الى اموال النظم الخاصة ومكافآت نهاية الخدمة التي تؤدي الى الصندوق وكذا ريع استثمار اموال التأمين الاجتماعي .

#### ٤ / العراق :

حددت المادة (٢٧) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بأن يتم تمويل إصابات العمل وفرع ضمان التقاعد وفقاً لما يلي :-

أ/ يستقطع من العامل المضمون ، نسبة (٥٪) من أجره لقاء اشتراكه في الدائرة ، وتدخل هذه النسبة بكاملها في حساب فرع ضمان التقاعد ، ويعفى العامل من دفع أي اشتراك عن فروع الضمان الأخرى .

ب/ تتحدد نسبة اشتراكات الإدارات وأصحاب العمل من عمالهم المضمونين على النحو الآتي :-

١/ نسبة (١٢٪) من الأجور على جميع الإدارات وأصحاب العمل ، ماعدا أصحاب العمل الذين استثنوا من أحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٤٠م المعدل وتوزع هذه النسبة كما يلي :

(١٪) لفرع الضمان الصحي و (٢٪) لفرع إصابات العمل ، و (٩٪) لفرع ضمان التقاعد .

٢/ نسبة (٢٥٪) من الأجور على صاحب العمل في القطاعين الخاص والمختلط ، الذين استثنوا من أحكام المادتين الأولى والثانية من قانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٦٤م المعدل . وتوزع هذه النسبة كما يلي: (٣٪) لفرع الضمان الصحي ، (٣٪) لفرع ضمان إصابات العمل ، (١٥٪) لفرع ضمان التقاعد و (٤٪) لفرع ضمان الخدمات .

نلاحظ أنه بموجب نص المادة (٢٨) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي انه فيما خلا اشتراك فرع التقاعد ، يجوز لمجلس الإدارة بعد مصافحة الوزير ان يعنى الادارة المختصة بناء علي طلبها من الاشتراك في الدائرة عن عمالها في فروع الضمان الأخرى أو في بعضها ، شريطة ان تلتزم الادارة المذكورة تجاه عمالها بتوفير جميع شروط وخدمات الضمان الذي أعفيت من الاشتراك طبقاً لما هو منصوص عليه في القانون نون ان تتقاضى من العمال أي مقابل عن ذلك .

#### ٥/ ضمان :

١/ يمول فرع التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية مما يلي : ( مادة ٣١)

١/ الاشتراكات الشهرية التي يلتزم أصحاب العمل بأدائها للهيئة بواقع (١/)

من اجور عمالهم الشهرية ويلتزم صاحب العمل وحده باداء هذه الاشتراكات .

٢/ ربع استثمار الاشتراكات المشار اليها بالبند السابق وفي حالة وجود

فائض يرحل الى الحساب المنصوص عليه في المادة (١١) من هذا القانون .

ب/ يمول فرع التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة ممايلي : ( مادة ٢٠) :

١/ الحصة التي يلتزم صاحب العمل بسدائها بواقع (٨٪) من أجر المؤمن عليه شهرياً .

٢/ الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع (٥٪) من أجره شهرياً .

٣/ المبالغ التي تلزم بها الضمانة العامة بواقع (٥٪) من الاجور الشهرية

للمؤمن عليهم وتؤدى الى الهيئة في اول الشهر التالى لتاريخ الاستحقاق .

٤/ المبالغ التي يؤتيها صاحب العمل للهيئة نظير مكافأة نهاية الخدمة ...

الخ .

٥/ ريع استثمار اموال التأمينات الاجتماعية .

٦/ الهبات والهوايا ... الخ .

٧/ المبالغ الاضافية وفوائد التأخير المستحقة طبقاً لأحكام القانون .

٨/ القروض التي ترصد في ميزانية الدولة لتغطية المعجز .

٩/ الموارد الأخرى التي تخصص لهذا التلمين .

٨ ليبييا :

١/ بموجب نص المادة (٢٩) من لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش رقم

١٠٧٩ لسنة ١٩٩١م تقرض مقابل المنافع النقدية الاشتراكات الآتية :-

١/ اشتراك المعاش : وهو اشتراك واحد يفرض بالنسبة الى جميع فئات

المشاركين مقابل معاشات الشيخوخة والمعجز بسبب إصابة العمل ، والمعجز

الكلبي لغير اصابة العمل ، ومعاشات الورثة ، والمنح المقطوعة ، وقد حددت

قيمة هذا الاشتراك بعشرة ونصف في المائة .

ب/ ويفرض بالنسبة الى فئة المشتركين العاملين لصاب أنفسهم في مقابل المنافع

ونصف في المائة .

ج/ اشتراك الرعاية الصحية ، ويفرض بالنسبة الى جميع فئات المشتركين وينقسم الى قسمين :-

القسم الأول : مقابل خدمات الرعاية الصحية النوعية التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي للمشاركين وقد حدد بـ ١٪ .

القسم الثاني : مقابل الخدمات الطبية الاساسية التي تقدمها امانة اللجنة الشعبية العامة للسحة للمشاركين وافراد أسرهم وقد حدد بـ ٢,٥ ٪ .

هذا وتحدد الاشتراكات بالنسبة الى الشركاء في المنشآت الانتاجية التي يطبق بها نظام - شركاء لا اجراء - وكذا العامل لحساب نفسه ، على اساس دخل مقترض يختاره الشريك أو العامل لحساب نفسه من بين قائمة الدخول المقترضة التي حددت باللائحة .  
ثم جاءت المادة (٤٧) من اللائحة مبينة كيفية توزيع عبء الاشتراك الضماني على الوجه الاتي :-

١/ بالنسبة الى الشركاء :

تؤدي المنشأة الانتاجية كامل الاشتراك الذي يستحق من الشريك (١٠٠٪) وذلك خصماً من نصيب الشركاء في دخل المنشأة .

ب/ بالنسبة للعاملين في الجهاز الاداري والمؤسسات والهيئات والشركات العامة وجهات العمل الوطنية الاخرى : يوزع عبء الاشتراك على ثلاثة اطراف بالنسب الآتية : -

- ١/ الخزينة العامة وتحمل ٥٪ من الاشتراك .
- ٢/ جهة العمل أو الخدمة وتحمل ٧٠٪ من الاشتراك .
- ٣/ المشترك وتحمل ٢٥٪ من الاشتراك .
- ج/ بالنسبة الى العاملين لحساب أنفسهم يوزع عبء الاشتراك على طرفين بالنسب الآتية :-

- ١/ الخزينة العامة وتحمل ٥٪ من الاشتراك .
- ٢/ المشترك وتحمل ٩٥٪ من الإشتراك .
- د/ بالنسبة للعاملين في جهات العمل غير الوطنية يوزع عبء الاشتراك على طرفين بالنسب الآتية :

- ١/ جهة العمل أو الخدمة وتحمل ٧٥٪ من الاشتراك .
- ٢/ المشترك وتحمل ٢٥٪ من الاشتراك .
- ٧/ مصر :

- ١/ في شأن إصابات العمل وبموجب نص المادة ٤٦ من قانون التأمين الاجتماعي حدد الاشتراك بنسبة معينة من الأجر الإجمالي للمؤمن عليه وهي (١٪) العاملين بالجهاز الإداري بالدولة والهيئات والمؤسسات العامة و (٢٪) للعاملين بالوحدات الاقتصادية التابعة لهذه الجهات و (٣٪) بالنسبة للعاملين

الخاضعين لقانون العمل والعاملين المشتغلين بخدمة المنازل .

وجميع هذه الاشتراكات يتحملها صاحب العمل وحده فقط دون أن يخصم منها شيئاً من العامل ويؤمن ان تساهم الدولة فيها ، والطلة في ذلك ان تأمين إصابات العمل هو في حقيقة الأمر تأمين من المسؤولية التي يقع على عاتق صاحب العمل تجاه العامل وأن هذا الاشتراك هو البديل عن التعمييض الذي يلتزم به صاحب العمل في هذه المسؤولية ، ومما هو جدير بالذكر أن المشرع اوجب تخفيض هذه الاشتراكات السابقة بنسب معينة في حالة تولى صاحب العمل علاج المصاب والرعاية الطبية وحالة الترخييص لصاحب العمل بتحمل تعويض الأجر ومصاريف الانتقال .

ب/ وأما عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء فتقدر الاشتراكات بنسبة (٣٦٪) من الأجر الاجمالي للعامل ويتحمل صاحب العمل منها (١٥٪) والعامل (١٠٪) والدولة (٨٪) ( الخزانة العامة ) .

هذا ويدخل من ضمن تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء القيمة الرأسمالية للحقوق التي يؤديها الصندوق بالنيابة عن الصندوق الآخر أو الخزانة العامة ، وإيضاً المبالغ المستحقة لحساب مدة الاشتراك في قوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات ، وكذلك المبالغ المستحقة لحساب المدد السابقة على الاشتراك في أنظمة التأمينات الاجتماعية أو التأمين والمعاشات ، والمبالغ التي يؤديها المؤمن عليهم مقابل الاشتراك عن مدد العمل السابقة أو حسابها ، وبيع استثمار أموال التأمين ، وكذا اشتراك

يقتطع بواقع ٥٪ من أجر المؤمن عليه الاساسى بحيث يتحمل المؤمن عليه (٣٪) ويتحمل صاحب العمل (٢٪) وعمل بهذا الاشتراك اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤م

ج/ يتلاحظ لنا باستقراء الأحكام التى وردت في تشريعات التأمين الاجتماعى بالوطن العربى أن تحديد اشتراك التأمين الاجتماعى تقوم اساساً على الأجر المدفوع للعامل المؤمن عليه ، ومن هنا يلزم صاحب العمل بسداد نسبة معينة من أجر اشتراك المؤمن عليه كما سبق ان اوضحنا على أن يقتطع نسبة معينة ايضاً من أجر العامل المؤمن عليه ويلتزم بتوريد المصنتين معاً الى هيئة أو مؤسسة أو صندوق التأمين الاجتماعى المختص ، ولايخلو طرف صاحب العمل من هذا الالتزام الا بتمام سداده لكامل حصتى الاشتراك أى نصيبه ونصيب العامل معاً .

القاعدة العامة في نظم التأمين الاجتماعى ارتباط الاشتراك بالأجر وإذا حيث لا يوجد أجر فلا يستحق الاشتراك وعليه ففي حالة عدم استحقاق العامل المؤمن عليه للأجر نتيجة غيابه عن العمل أو في حالات الاجازة المرضية بدون أجر أو بأجر مخفض أو في حالات فترة الخدمة الوطنية أو التجنيد الالزامى ، إلا أنه استثناء من القاعدة العامة كما أوضحنا هناك حالات لايتقاضى فيها العامل المؤمن عليه أجراً الا انه يلتزم باداء الاشتراكات من جانبه أو من جانب صاحب العمل ومثال ذلك حالات الاعارة أو الاجازة بدون مرتب وكذا الاجازات الدراسية ... الخ .

وعليه ستعرض لتلك التصوص التى وردت في بعض تشريعات الدول العربية والتى



وضُعت احكاماً في هذا الشأن وهي كالتالى :-

١/ في مصر : جاء نص المادة (١٢٥) فقرة ثالثة من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ « ولا تقضى أية اشتراكات عن المدد التى لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عنه » .

وإذا عملاً بهذا النص فإنه لا يستحق الاشتراك عن فترة الاجازة المرضية بدون أجر ويجب الاشتراك على ما يستحق من أجر مخفض في حالة الاجازة المرضية بأجر مخفض . ولا يستحق اشتراك عن فترة التجنيد الالزامي . وكذا مدد الغياب التى لا يستحق عليها المؤمن عليه أجراً .

إلا أنه جاء نص المادة (١٢٦) من القانون « استحقاق الاشتراك رغم عدم وجود أجر في حالات الاعارة وحالات الاجازة بدون أجر ومافي حكمها » الاجازات الدراسية بدون اجر في الداخل ومدة البعثات العلمية بدون اجر ، ثم جاء نص المادة ١٢٦ من القانون محددة الملتمزم بأداء حصة الاشتراك حيث لا يوجد أجر وذلك بالاحالة الى القرار الوزاري رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٧ ويتضح من التنظيم الوزاري لهذا القرار مايلي :-

١/ في حالة الاعارات الخارجية بدون أجر ومدد الاجازات الخاصة للعمل بالخارج يلتزم المؤمن عليه بحصته وحصة صاحب العمل في الاشتراك وتقضى بالعملة الأجنبية .

٢/ مدد الاجازات الخاصة بدون أجر يجب على المؤمن عليه اداء حصته وحصة صاحب العمل من الاشتراكات خلال هذه المدة أو دفعها مرة واحدة خلال سنة من تاريخ انتهاء مدة الاجازة ويمكن الاداء بالتقسيط وفقاً للجدول

الرافقة لقانون التأمين الاجتماعى . وإذا لم يؤد المؤمن عليه ذلك لاحتسب مدة الاجازة ضمن مدة الاشتراك في التأمين .

٢/ مدد الاجازات الدراسية بدون أجر من الداخل يلتزم صاحب العمل بحصته في الاشتراكات وتؤدى في المواعيد الدورية ويلتزم المؤمن عليه بحصته ويؤديها حسب التقسيط الوارد في الجدول سالف الذكر .

٤/ مدد البعثات العلمية بدون أجر . حيث تلتزم الجهة الموفدة للبعثة بحصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه في الاشتراكات وتؤدى في المواعيد الدورية .

٥/ مدد الاماره الداخلية تلتزم الجهة المعار اليها بحصة صاحب العمل في الاشتراك ويلتزم المؤمن عليه بحصته وتورد للجهة المعار منها في المواعيد المحددة لسدادها للهيئة المختصة في المواعيد الدورية .

في السودان : تنص المادتان ٣١ و ٣٢ من قانون التأمين الاجتماعى لسنة ١٩٩٠ أنه « لتؤدى اشتراكات التأمين عن فترة الايقاف عن العمل بدون أجر ، ولا تحسب مدة الايقاف في هذه الحالة في المدة المحسوبة في التأمين ، فاذا صرف المؤمن عليه الموقوف أجره كاملاً عن مدة الايقاف أو أى جزء منه ، فيلتزم صاحب العمل بإداء الاشتراكات كاملة لحساب المؤمن عليه .

كذلك لا يلتزم صاحب العمل بإداء الاشتراكات المنصوص عليها في القانون عن فترات انقطاع المؤمن عليه عن العمل بسبب إصابة العمل أو المرض ، وكذلك عن فترة انقطاع المؤمن عليها بسبب الحمل والوضع إلا اذا كان يؤدى عن تلك الفترات اجور كاملة

أو أى جزء منها .

هذا فقد أكد نص المادة ٣٣ من قانون التأمين الاجتماعى على مبدأ الاشتراك يستحق في حالة عدم استحقاق الأجر أصلاً .

وجاء النص « لايجوز الرجوع على المؤمن عليه بحصته في الاشتراكات إلا اذا كان يؤدي اليه أجراً كاملاً » .

وباستقراء هذا النص يتضح لنا ان المشرع التأمينى الزم صاحب العمل بسداد كامل الاشتراك حصته وحصة العامل معاً وتوريدها الى صندوق التأمين الاجتماعى في حالة استحقاق المؤمن عليه لاجره كاملاً أو جزئياً ، كما حظر المشرع على صاحب العمل الرجوع على المؤمن عليه باسترداد الحصة التى سندها نيابة عنه الى الصندوق .

٣/ في البحرين: تنص المادة (٢٢) من قانون التأمين الاجتماعى البحرينى « يجب أن تكون الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل لحساب المؤمن عليهم كاملة حتي ولو كان عقد العمل موقوفاً أو كانت أجورهم لاتكفى لذلك ، وتعتبر حصة العامل في الاشتراك التى يؤديها عنه صاحب في هذه الحالة في حكم القرض ويكون الوفاء به طبقاً للأحكام المنصوص عليها في قانون العمل.

كذلك تنص المادة (٢٤) من القانون « في حالة اعادة أحد العاملين بمنشأة خاضعة للقانون للعمل بمنشأة أخرى مع استمرار صلته بالمنشأة الاولى ، تستمر المنشأة الاولى في تحمل جميع التزامات التأمين قبل الهيئة العامة بما فيها حصة المؤمن عليه ، وهي وشأتها في الاتفاق مع الجهة المستعيرة على طريقة الرجوع عليها بقيمة ماأدى من اشتراكات .

٤/ في العراق : تنص المادة (٢٩) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي « تعتبر الاشتراكات المستحقة عن الشهر سواء المقتطعة من اجور المضمون أو المترتبة على الادارات أو اصحاب العمل واجبة الاداء في أول الشهر التالي ... الخ .

أيضاً تنص المادة (٣١) من القانون على الآتي :

١/ باستثناء حالة خدمة العلم ، يوجب علي جميع الادارات وأصحاب العمل ان تسدد جميع ما يستحق عليها وعلي عمالها من اشتراكات عن كامل فترات انقطاع عمالها المضمونين عن العمل عندما يكون عقد العمل موقوفاً بسبب التفرغ النقابي أو الايفاد النقابي أو المرض أو الولادة أو التوقيف وعن التحقيق ، ( أو أية حالة أخرى ينص عليها القانون ولايجوز الرجوع على العمال بما دفع عن حصتهم من الاشتراكات وفقاً لأحكام هذه الفقرة وتعتبر فترات انقطاعهم المذكورة بمثابة خدمة مضمونة .

ب/ على أنه في الحالات التي يلزم فيها القانون الادارات وأصحاب العمل بدفع أجر العامل في الضمان ، شريطة ألا يزيد المبلغ المستقطع في هذه الحالة عن اشتراك العامل الاصلی ، وإذا نقصت ثوات الادارات ذات العلاقة أو أصحاب العمل اكماله .

ج/ تعتبر مدة انقطاع العامل عن العمل لافراض خدمة العلم أو الاحتياط بمثابة خدمة مضمونة وتكون معفاة من اي اشتراك .

### (ج) ربط حساب الاشتراك وكيفية ادااه :

لقد درجت جميع التشريعات العربية علي الأخذ بمبدأ الاحتساب الشهري لربط الاشتراكات وفي سبيل ذلك وضعت القواعد والاجراءات المنتظمة لذلك بموجب اللوائح التنفيذية لكل تشريع وقد راعت تلك اللوائح ظروف تغير الأجور بحسب طبيعة كل عمل أو نشاط للمؤمن عليهم ، ومنهم من يعمل لدى الجهاز الإداري للدولة أو بالقطاع العام ، وآخرون يعملون بالقطاع الخاص أو في نشاط المقاولات .

وفيما يلي نستعرض بعض أحكام التشريعات في بعض البلاد العربية :

١/ السودان تنص المادة (٢٥) من القانون « تربط الاشتراكات التي يؤديها أصحاب الأعمال لصالح المؤمن عليهم علي أساس الأجر الشهري المستحق للمؤمن عليهم » وعليه فقد اتخذ المشرع التأميني من الشهر يوليو من كل سنة كأساس لحساب الاشتراك واعتبر الشهر ثلاثين يوماً أساساً لهذا الربط .

كذلك باستقراء نصوص المواد ٣٦ ، ٣١ ، ٣٢ و ٣٣ و ٢٤ من القانون في شأن اداء الاشتراكات نجد ان المشرع وضع القواعد التالية :-

تعتبر الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل والتي تقتطع من أجور المؤمن عليهم واجبة الاداء في نهاية كل شهر . وتؤدي هذه الاشتراكات عن كامل الشهر الذي يتم فيه تعيين المؤمن عليه بغض النظر عن عدد الايام التي اشتغلها فيه ، إلا في حالة تعيين العامل العرضي ، أو الموسمي ، حيث تؤدي الاشتراكات وفقاً لأيام خدمته الفعلية . ولا تؤدي الاشتراكات عن الشهر الذي تنتهي فيه خدمة المؤمن عليه بغض النظر عن عدد الأيام التي اشتغلها فيه إلا في حالة انتهاء خدمة العامل العرضي أو الموسمي حيث تؤدي وفقاً لأيام خدمته الفعلية . هذا ولاغراض اداء الاشتراكات يعتبر شهر يوليو هو شهر الأساس

الذى تحصل عليه الاشتراكات كما أوضحنا اعلاه وتظل ثابتة لمدة عام كامل على اساس الاجر في شهر يوليى وحتى شهر يوتيو من العام التالى .

وفى حالة التحاق العامل المؤمن عليه بخدمة صاحب العمل بعد شهر يوليى فيربط الاشتراك على الأجر للشهر الذى التحق فيه بخدمة صاحب العمل حتى يأتى شهر يوليى التالى . ويجوز لصاحب العمل ان يقتطع من أجر المؤمن عليه مقدار الاشتراك الشهري الذى سدد عنه بشرط أن يتم ذلك من أول أجر مستحق للعامل بعد اداء الاشتراك وإلا سقط حق صاحب العمل في هذا الاقتطاع .

وتجدر الإشارة الى أنه لا تؤدي اشتراكات التأمين عن فترة الايقاف عن العمل بنون أجر ولا تحسب مدة الايقاف في هذه الحالة في المدة المحسوبة في التأمين ، فاذا صرف المؤمن عليه الموقوف أجره كاملاً عن مدة الايقاف أو أى جزء منه فيلتزم صاحب العمل بإداء الاشتراكات كاملة لحساب المؤمن عليه . وكذلك لايلتزم صاحب العمل بإداء الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القانون عن فترات انقطاع المؤمن عليه عن العمل بسبب إصابة العمل أو المرض ، وكذلك عن فترة انقطاع المؤمن عليها بسبب الحمل والوضع إلا اذا كان يؤدي عن تلك الفترات أجوراً كاملة أو أى جزء منها .

ولما هو جدير بالذكر ايضاً أنه لايجوز لصاحب العمل الرجوع على المؤمن عليه بحصته في الاشتراكات الا اذا كان يؤدي إليه أجراً كاملاً .

هذا وتؤدي الاشتراكات المنصوص عليها في القانون بالنسبة لجميع أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص بموجب شيكات معتمدة الاداء من المصارف ( مقبولة الدفع ) المسحوبة عليها ، وتحدد اللوائح نظام قيد الاشتراكات المتعلقة بها ، ولا تبرأ ذمة صاحب

العمل من التزام الاشتراك إلا بإلاداء التام .

٢/ مصر : باستقراء نص المادتين (١٢٥) و (١٣١) من قانون التأمين الاجتماعي نرى ان المشرع التأميني اتخذ من مبدأ الاحتساب الشهري اساساً لربط الاشتراكات ووضع لذلك قواعد وأجراءات تختص بالجهاز الاداري للدولة والقطاع العام يختلف عن القطاع الخاص وستوضح ذلك فيما يلي :-

١/ بالنسبة للجهاز الاداري للدولة والقطاع العام تربط الاشتراكات بالاجر الشهري ومن ثم فهو يتغير بتغير الاجر ، واتخذ من حساب الشهر ثلاثين يوماً اساساً لهذا الربط . وبما هو جدير بالإشارة اليه ان الاستقطاعات من الاجور بسبب الجزاء الاداري أو القرارات أو خصم ساعات التأخير لاتعتبر تخفيضاً للاجر ويتعين تحصيل الاشتراكات علي اساس الاجر الاجمالي دون تخفيض .

وتستحق الاشتراكات عن مدة الوقف عن العمل احتياطياً أو بقوة القانون على اساس الاجر المستحق للمؤمن عليه خلال هذه المدد دون اخلاف بسداد الاشتراكات المستحقة من الجزء الموقوف صرفه من الاجر اذا تقرر صرفه اليه أو رد الاشتراكات السابق سدائها عن مدة الايقاف اذا ماتتقرر فصل المؤمن عليه بآخر رجعي من تاريخ الايقاف ولا تؤدي أية اشتراكات من مدد الغياب التي لا يستحق عنها المؤمن عليه أجراً .

ب/ أما بالنسبة للقطاع الخاص فهو علي خلاف أسلوب القطاع العام فقد اتخذ المشرع التأميني اجر شهر يناير من كل سنة أساساً لربط اشتراكات القطاع الخاص . وعلى هذا فالاشتراكات تظل ثابتة لمدة سنة ميلادية على أساس الاجر في يناير من هذه السنة واذا فرض والتحق المؤمن عليه بالخدمة بعد

هكتبة الاسكندرية  
هذا الشهر فيقدر الاشتراك على الأجر للشهر الذي التحق فيه بالعمل حتي  
يأتي شهر يناير التالي . وتستحق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذي تبدأ  
فيه الخدمة ولا تستحق عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه .

ويؤدى صاحب العمل الاشتراكات كاملة اذا كان عقد العمل موقوفاً أو كانت اجور  
المؤمن عليهم لا تكفى ذلك . وتعتبر المبالغ التي يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم في  
حكم القرض . ولايجوز لصاحب العمل ان يقطع من أجر المؤمن عليهم وفاء للمبالغ  
المشار اليها ولايجوز لصاحب العمل الحصول علي فوائد عن هذه المبالغ . ومما هو جدير  
بالذكر الي أنه يعفى العامل وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد  
الاجبارى وكذلك مدة الخدمة العامة ولايسرى ذلك على مدة الاستبقاء أو الاستدعاء بالخدمة  
المسكوبة تلقزم جهة عمل المؤمن عليه بخضم الاشتراك من الأجر ويؤدى الاشتراك للهيئة  
المختصة في مواعيدها المستحقة .

هذا وقد جاء نص المادة ( ١٢٥ ) من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥م « ومع عدم الاخلال  
بالحد الأدنى لأجر الاشتراك الاساسى يكون لوزير التأمينات بقرار يصدره بناء علي  
اقتراح مجلس الادارة أن يحدد أجر الاشتراكات وتاريخ بدء انتفاعهم بنظام المكافاة » .  
ويفهم من هذا أن المشرع وضع حكماً يضع حداً أدنى للأجر الذى تسدد على  
اساسه الاشتراكات وحداً أقصى لذلك .

تقوم جهة العمل أو صاحب العمل بتوريد مبالغ الاشتراكات بموجب شيكات أو  
حوالات بريدية لصالح الهيئة المختصة إلا أنه بالنسبة لصاحب العمل بالقطاع الخاص  
يشترط أن تكون بشيكات مقبولة الدفع في حالة التوريد بالشيكات لصالح الهيئة المختصة  
ولا تبرأ نمة صاحب العمل من دين الاشتراك إلا بالاداء المذكور .



٣ / البحرين : لقد اتخذ المشرع التأميني في البحرين أجر شهر يناير من كل

سنة أساساً لربط الاشتراكات في القطاعين العام والاهلي وبنفس القواعد التي اوضحناها في التشريع المصري بالنسبة للقطاع الخاص و يجب ان لا يقل الاشتراك الذي يؤدي بالنسبة للعامل عن الاشتراك الذي يؤدي عن عامل يتقاضى الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي مضروباً في ٣٠ يوماً .

فإذا قل الاشتراك عن الحد الأدنى للأجر حسب الاشتراك الذي يؤدي للعامل ( حصة صاحب العمل وحصة العامل ) على أساسه وكذا الحال بالنسبة للعامل المتدرج . ويخضع لحصص الاشتراكات كافة ما يتقاضاه العامل من مبالغ بصفة دورية و منتظمة نظير عمله قبل استئصال أي استقطاعات تجري عليها كالرسوم او النيون او الاقساط او الضرائب ان وجدت او ما شابه ذلك ، وقبل استئصال الخصومات التي قد توقع مثل الجزاءات الادارية او الغرامات او خصم ساعات التأخير و أيام الغياب بدون اذن وغير ذلك . وتكون الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل لحساب المؤمن عليهم كاملة حتى ولو كان عقد العمل موقوفاً أو كانت أجورهم لا تكفي لذلك ، وتعتبر حصة العامل التي يؤديها عنه صاحب العمل في هذه الحالة في حكم القرض و يكون الوفاء به طبقاً لاحكام قانون العمل في القطاع الاهلي . وفي حالة اعادة احد العاملين لدى صاحب عمل خاضع للقانون للعمل لدى صاحب عمل آخر أو منشأة أخرى مع استمرار علاقة العمل لصاحب العمل الاول تستمر المنشأة الأولى في تحمل جميع التزامات التأمين قبل الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بما فيها اداء حصة

العامل ، ويمكنها الاتفاق مع الجهة المستعيرة على طريقة الرجوع عليها بقيمة ما أدى من اشتراكات اذا رغبت . هذا وتدفع اشتراكات التأمين عن شهر الدخول في الخدمة او جزء الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة اذا كانت ايام العمل في كل منهما ١٥ يوماً و لا تدفع اذا قلت ايام العمل من ذلك .

وتلدى الاشتراكات خلال الخمسة عشر يوما الاولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحق منه الاشتراكات . ويكون ادائها بموجب شيكات مقبولة الدفع على أحد البنوك العاملة بدولة البحرين باسم الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بدولة البحرين .

هذا و تجدر الاشارة الى انه بالرجوع لاحكام قوانين التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية نجد انها جميعاً متقاربة بل ومتطابقة في كثير من أحكامها و لا نجد هناك فروق كبيرة بينها في شأن قواعد تحديد الاشتراكات واجراءات تحصيلها .

## ثانياً : المنازعات الناشئة عن الاشتراكات :

فيما تقدم تعرضنا للنصوص التي تحكم كيفية تحديد مقدار الاشتراكات وكيفية ادائها و يتبع ذلك بالضرورة حدوث منازعات في شأن هذه الاشتراكات بين اصحاب العمل ومنظمة التأمين الاجتماعي المناط بها ادارة النظام . وعليه يتضح لنا بمراجعة نصوص قوانين التأمين الاجتماعي في الوطن العربي أن صاحب العمل هو المسؤول الاول و الذي يقع عليه الالتزام باداء اشتراكات التأمين الاجتماعي وكذلك أثار التخلف عن اداء هذه الاشتراكات وسوف نتعرض لهذه

المنازعات من خلال مناقشة النصوص التالية : -

## ١ / السودان :

(١) صاحب العمل هو الملتزم بإداء الاشتراكات

بمراجعة نصوص قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ في المادة (٢٤) منه  
تتكون الموارد المالية للصندوق مما يأتي : -

(ب) « الاشتراكات و المبالغ التي يؤديها أصحاب الاعمال لصالح المؤمن عليهم و  
المبالغ الإضافية و الغرامات التي تستحق طبقاً لأحكام القانون » .

وتنص المادة ٢٥ (١) « تربط الاشتراكات التي يؤديها أصحاب الاعمال لصالح  
المؤمن عليهم على أساس الأجر الشهري المستحق للمؤمن عليهم . » وتنص المادة  
٢٦ (١) « تعتبر الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل و التي تقطع من أجور  
المؤمن عليهم واجبة الاداء في نهاية كل شهر » .

وتنص المادة ٢٨ (١) « يلتزم صاحب العمل الذي لم يؤد الاشتراك الشهري في  
الميعاد المنصوص عليه في المادة ٢٦ بإداء مبلغ اضافي مقداره ٤٪ شهرياً من  
الاشتراكات المستحقة عن المدة من تاريخ وجوب الاداء ، حتى نهاية شهر السداد .

٢ / يلزم صاحب العمل بإداء مبلغ اضافي مقداره ٥٠٪ من الاشتراكات التي لم  
يؤديها نتيجة عدم اشتراكه عن جميع عماله او بعضهم لو ادائه الاشتراكات على  
اساس اجور غير حقيقية .

٣ / مع مراعاة احكام البند (٢) يلتزم صاحب العمل الذي يتأخر عن سداد

الاشتراكات في مواعيدها المحددة بأداء مبلغ إضافي قدره ٨٪ من رصيد الاشتراكات التي لم يؤدها عن كل سنة مالية على حدة .

(ج) تضامن الخلف في الوفاء بحق الصندوق مع السلف

جاء نص المادة ١٠٢ (١) « لا يمنع من الوفاء بجميع مستحقات الصندوق حل المنشأة ، أو تصفيتها أو اغلاقها أو إفلاسها أو مبيعها في غيرها أو انتقالها : بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات القانونية التي يترتب عليها تغيير صاحب العمل ، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع اصحاب الاعمال السابقين وعلى انفراد من تنفيذ جميع الالتزامات المستحقة عليهم علي ان تكون مسؤولية الخلف التضامنية في حالة ايلولة المنشأة بالارث في حدود ما آل اليه من التركة .

و باستقراء هذا النص يتضح لنا ان انتهاء صفة صاحب العمل بحل المنشأة أو تصفيتها .. الخ أو تغيير صاحب العمل بانتقال ملكية المنشأة الى صاحب عمل آخر هذا لا يؤثر على التزام صاحب العمل الأصلي قبل الصندوق بالاشتراكات وغيرها من المستحقات التي تكون قد نشأت بالفعل قبل واقعة انتهاء أو تغيير صفة صاحب العمل ، وكذلك ايلولة المنشأة الى صاحب عمل جديد يجعل صاحب العمل الجديد مسئولاً بالتضامن مع صاحب العمل السابق عن هذه الالتزامات . ومن ثم يكون الخلف مسئولاً بالتضامن عن كافة الالتزامات التي تثقل كاهل صاحب العمل السابق في حدود ما آل اليه من ارث فقط .

(د) تضامن كل من المفاوض الأصلي والمفاوض من الباطن للوفاء بحق الصندوق :

يتضح من نص المادة ٢٠ من قانون التأمين الاجتماعي انه « اذا عهد صاحب العمل أعماله لـ أي جزء منها الى مقاول فيجب عليه اخطار الصندوق باسم المقاول وعنوانه قبل تاريخ البدء في العمل بأسبوع على الأقل و يلتزم المقاول بهذا الاضرار بالنسبة الى المقاول من الباطن متضامنين في الوفاء بالالتزامات المقررة في هذا القانون .

باستقراء نص المادة ٢٠ من قانون التأمين الاجتماعي السوداني نجد ان المقاول الاصلي هو الملزم باداء اشتراكات العاملين لديه ، وينتقل هذا الالتزام باداء الاشتراكات الى المقاول من الباطن في حالة قيامه بتنفيذ اعمال المقاول من الباطن ، و بذلك يصبح مجرد كفيل متضامن ، و يترتب على ذلك أن الصندوق اذا ما استوفى حقوقه من المقاول من الباطن فهو لا يستطيع الرجوع على المقاول الاصلي باعتباره هو المدين الملزم باداء الاشتراكات و العكس صحيح ، فاذا ما استوفى الصندوق مستحقاته من المقول الاصلي فانه يستطيع دائماً أن يرجع على المقاول من الباطن بكل ما دفعه للصندوق .

ولكن يشور التساؤل في حالة عدم التزام صاحب العمل باخطار الصندوق باسم المقاول وعنوانه فهل واقعة عدم الاخطار هذه تخول الصندوق مطالبة صاحب العمل بالسداد ؟ .. و نحن نرى أنه لا يمكن للصندوق الرجوع على صاحب العمل بسداد الاشتراكات لأنه ليس المدين الأصلي بل المقاول الاصلي و المقاول من الباطن تقع عليهما مسئولية الالتزام بالسداد ، وفي هذه الحالة فقد كفل المشرع للصندوق الوسائل التي تكفل له حق تحصيل هذه الاشتراكات بالطرق الجبرية ( الم حجز

الإداري ) وهذا ما سنبحثه لاحقاً في هذا البحث ، أما بالنسبة لصاحب العمل تفرض عليه عقوبة لعلم الاخطار باسم المقاتل وعنوانه . طبقاً لنص المادة ١١١ من القانون ويعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين جنيهاً ولا تتجاوز خمسمائة جنية عن كل شخص ويتعدد العقوبة بعدد العاملين لديه في المقالة المستندة اليه .

## ٢ / تشريعات التأمين الاجتماعي في البلاد العربية :

وبمطالعة تشريعات التأمين الاجتماعي في الاقطار العربية نجد أنها اخذت بذات المبادئ والقواعد الخاصة بإداء الاشتراكات وقد اكدت على ان صاحب العمل هو الشخص الملزم بسداد اشتراكات التأمين الاجتماعي ويعتبر المسئول الاساسي عن اداء الاشتراكات هذا علاوة على انه الشخص الوحيد الذي تفرض عليه المبالغ الاضافية عند التلخير في سداد الاشتراكات ، ويكون دائماً متضامناً مع السلف في كل ما هو مستحق لنظام التأمين الاجتماعي وكذلك اوضحت جميع التشريعات العربية مسئولية المقاتل والمقاتل من الباطن في اداء الاشتراكات ويعتبران في حكم صاحب العمل الاصلي .

## ٢ / منازعات تقدير الاشتراكات :

كما اسلفنا بأن جميع تشريعات التأمين الاجتماعي في الاقطار العربية اوضحت كيفية ربط وتقدير الاشتراكات والتي عادة ما يتم تقديرها وربطها بموجب سجلات ومستندات محددة تقررها التشريعات وكذا بناء على تحريات تجريها اجهزة التأمين الاجتماعي على اصحاب العمل والمؤمن عليهم من العمال .

( ١ ) سلطنة عمان : جاء نص المادة ٥٩ من قانون التأمينات الاجتماعية » تحدد

بقرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس الادارة طريقة التسجيل في الهيئة لكل من اصحاب الاعمال والمقمن عليهم الخاضعين لاحكام هذا القانون والمستندات و البيانات اللازمة لاجراء التسجيل .

كذلك تنص المادة (٦٢) من القانون « يصدر الوزير بناء على اقتراح مجلس الادارة قراراً يتضمن ما يلي : -

١ - بيان السجلات والدفاتر التي يلتزم بحفظها صاحب العمل ، وكذلك الملفات التي ينشئها لكل مؤمن عليه والمستندات التي تودع بها .

٢ - البيانات والنماذج التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها للهيئة عن العاملين وأجورهم واشتراكاتهم ومواعيد تقديم هذه البيانات والنماذج .

(ب) السودان : نصت المادة ٩ (١) من قانون التأمين الاجتماعي السوداني يعد صاحب العمل في المركز الرئيسي لعمله او الفرع او المجل او اي مكان يزاول فيه العمل السجلات الآتية وهي : -

أ - سجلاً لقيد العمال يقيد فيه اسماء العمال وفقاً لتواريخ التحاقهم بالخدمة ، وتواريخ ميلادهم بموجب شهادات الميلاد او تقدير العمر . وارقام تأمينهم في الصندوق وتواريخ خروجهم من الخدمة و أسبابه .

ب - سجلاً للأجور يقيد فيه اسم العامل ورقم تأمينه في الصندوق وأجره والاشتراكات المستقطعة من الاجر .

٢ / تحدد اللوائح اسس اعداد السجلات والبيانات الاساسية التي تتضمنها .

(ج) مصر : تنص المادة ( ١٢٨ ) من قانون التأمين الاجتماعي « يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص بأن يقدم للهيئة بيانات العاملين و اجورهم و اشتراكاتهم و ذلك وفق النماذج التي تمدها الهيئة بالشروط و الاوضاع المنصوص عليها في المادة ( ٥ ) من القانون و تحسب الاشتراكات على اساس البيانات الواردة في هذه النماذج . فاذا لم يقدم صاحب العمل البيانات المنصوص عليها في الفقرة الاولى حسبت الاشتراكات الواجبة الاداء على اساس آخر يبان قدم منه للهيئة و ذلك الى حين حساب الاشتراكات المستحقة فعلاً . وفي حالة عدم تقديم البيانات او عدم وجود السجلات و المستندات المشار اليها في المادة (١٥١) من القانون يكون حساب الاشتراكات المستحقة طبقاً لما تسفر عنه تحريات الهيئة في تحديد حجم الالتزام و ذلك طبقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الادارة » .

وقد حدد القانون السجلات و المستندات التي يجب على صاحب العمل الإصفاك بها و اعدادها في نطاق نص المادة ١٥١ من القانون .

و مما تقدم يتضح لنا أن تقدير الاشتراكات يتم أما بناء على المستندات التي يقدمها صاحب العمل او بناء على التحريات التي تجريها منظمة التأمين الاجتماعي عند تخلف صاحب العمل وهي عادة تتعلق بتاريخ بدء و نهاية العمل لدى صاحب العمل و كذا الأجر المفروع طبقاً لشهر الأساس او الاجر الاجمالي الفعلي لكل شهر من شهور السنة بحسب ما هو مقرر بموجب احكام القانون و عليه فقد ترفض منظمة التأمين الاجتماعي البيانات المخفضة في تلك المستندات اذا وضع فيها تناقص في المعلومات .



كذلك لا تكون للسجلات والمستندات المقدمة من صاحب العمل حجة على العامل المؤمن عليه إذا لم تكن موقعة منه .

والذلك إذا ادعى المؤمن عليه عدم صحة البيانات المدونة في المستندات او السجلات فيجب على المنظمة التأمينية المختصة اجراء التحريات اللازمة لكي تتحقق من اديانه قبل ربط الاشتراكات على اساس هذه المستندات .

ايضاً تعتبر السجلات والمستندات المقدمة من جانب صاحب العمل غير ملزمة لمنظمة التأمين الاجتماعي اذا ما ثبت لها من خلال التحريات التي تجريها بواسطة مفتشيها عن مخالفات حقيقية . وعليه ستعرض لبعض الاحكام المتعلقة بأجهزة التفتيش التي وردت في تشريعات البلاد العربية وهي كما يلي : -

١ - السودان : جاء نص المادة ١٠٤ (١) في شأن سلطات مفتش الصندوق « يكون للمفتشين الذين يحددهم الصندوق بقرار من المجلس بناء على اقتراح المدير سلطة الاطلاع على السجلات والدفاتر والاوراق والمحركات والمستندات وغيرها وكذلك طلب البيانات اللازمة من أصحاب الاعمال واستجواب اصحاب الاعمال والعمال ... الخ .

كذلك المادة ١٠٥ من القانون « يحلف المفتشون هم و رؤسائهم اليمين امام رئيس المجلس عند توليهم مهامهم بأمانة و اخلاص و ألا يقشوا سراً من اسرار المهنة أو اي اقتراح صناعي اطعموا عليه بحكم وظيفتهم .

٢ - مصر : طبقاً للفقرة الاخيرة من المادة ١٢٨ من قانون التأمين الاجتماعي و التي جاء نصها « و في حالة عدم تقديم البيانات لو عدم وجود السجلات و

المستندات المشار إليها في المادة ( ١٥١ ) يكون حساب الاشتراكات المستحقة طبقاً لما تسفر عنه تحريات الهيئة في تحديد حجم الالتزام وذلك طبقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الإدارة »

وتأسيساً على نص المادة (١٥١) من القانون فقد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ و أوضح في المادة ٢٤ منه « على أنه تتم التحريات بواسطة الهيئة عن طريق اجهزة التفتيش و تثبت هذه التحريات النماذج المعدة لهذا الغرض من واقع مناقشة طرفي العقد [ العامل - صاحب العمل ] ا

كذلك جاء نص المادة ١٥٢ / ١ من قانون التأمين الاجتماعي « يكون لمن تندب الهيئة من موظفيها الحق في دخول محل العمل في المواعيد المعتادة لاجراء التحريات اللازمة و الاطلاع على السجلات و النفاقر و الاوراق و المحررات و الملفات و المستندات التي تتعلق بتنفيذ هذا القانون .. الخ .

و لكي تكون اجهزة التفتيش فاعلة و مؤثرة فقد فرض القانون على الهيئات التي يتصل عملها بذلك واجب معاونة الهيئة و قد نصت على ذلك المادة ١٥٢ / ٢ « على الجهات الحكومية و الادارية موافاة الهيئة بكافة البيانات التي تطلبها في مجال تطبيق احكام هذا القانون .

و يجب على من يعهد بتنفيذه آية اعمال ان يخطر الهيئة باسم ذلك الماقل و عنوانه و بياناته عن العملية قبل بدء العمل بثلاثة ايام على الاقل و يكون مسند الاعمال متضامناً مع الماقل في الوفاء بالالتزامات المقررة و وفقاً لاحكام القانون في حالة عدم قيامه بالخطار .

### ثالثاً : اجراءات فض منازعات الاشتراكات :

٨/ المملكة العربية السعودية : بعد الاطلاع على الاحكام الواردة بنظام التأمين الإجتماعي السعودي بشأن الاحكام المتعلقة بأصول الاعتراضات واجراءات النظر فيها ، نجد أن المشرع حدد القواعد التالية :-

#### أولاً : الاعتراض :

تنص المادة ٥٦ من اللائحة التنفيذية لنظام التأمين الاجتماعي السعودي « لكل من صاحب العمل والعامل الحق في أن يعترض على أى قرار صادر من أى جهاز من أجهزة المؤسسة في المسائل الآتية :-

#### أ/ الضعوع أو عدم الضعوع للنظام .

ب/ تحديد الأجر الخاضع لحسم الاشتراكات أو تحديد قيمة هذه الاشتراكات أو فرض إضافات للتأخر في دفعها ، وفي تقدير هذه الإضافات ولا يشترط أن يكون القرار المعترض عليه في تلك المسائل صادراً في شكل معين كما يمكن أن يكون قراراً سلبياً بمعنى عدم صدور قرار أصلاً ويطلب المعترض إصداره . وتنظم لائحة اجراءات صرف الحقوق والمنافع القواعد المتعلقة بالاعتراض على القرارات الصادرة في شأن مدى استحقاقها وتقديرها .

وتنص المادة (٥٨) لائحة « يجوز للمعترض أن يتقدم بالتماس الى نفس الجهاز الذي أصدر القرار المعترض عليه لاعادة النظر فيه على ان يحدد في الالتماس اسبابه وطلبات التماس » على ان يكون تقدمه بالالتماس خلال

الخمسـة عشر يوماً من تاريخ اخطاره بالقرار وإلا فإن التماسه لا يكون مقبولاً ، كما ان له بدلاً من ذلك أن يتقدم باعتراضه الى المستوى الاعلى مباشرة خلال شهر من نهاية الخمسة عشر يوماً المحددة لتقديم الالتماس .

أما اذا تقدم صاحب الشأن بالالتماس ورفض أو لم يبت فيه خلال الخمسة عشر يوماً فإنه يجوز له التقدم باعتراضه الأول على ان يكون ذلك خلال شهر من تاريخ اخطاره برفض الالتماس أو من تاريخ نهاية الخمسة عشر يوماً التي مضت على تقديم الالتماس دون البت فيه حسب الحال » .

هذا وقد فصلت المادة ٥٨ من اللائحة المراحل المتتالية لتقديم الاعتراض وهي كالتالي :

« يقدم الاعتراض الى الجهاز الأعلى مباشرة للجهاز الذي أصدر القرار أو امتنع من إصداره على التفصيل الآتي :

أ/ مدير المكتب الرئيسي المختص بالنسبة للقرارات الصادرة من قبل مديري المكاتب الفرعية التابعة له .

ب/ محافظ المؤسسة بالنسبة للقرارات المتخذة من مديري المكاتب الرئيسية .

ج/ مجلس الإدارة بالنسبة للقرارات المتخذة من المحافظ ، ويجوز للمجلس تفويض رئيسه أو بعض أعضائه في سلطة البت في الاعتراضات المقدمة إليه ، وفي هذه الحالة يجب ان يحاط المجلس علماً ببيان الاعتراضات التي قدمت والقرارات التي صدرت في شأنها ، والمجلس أن يصدر مايراه من

قرارات على ضوء ذلك لتتألف أسباب الاعتراض مستقبلاً .

٢/ ويجوز لصاحب الشأن الاعتراض على القرار الصادر في الاعتراض من أي مستوى من المستويات المشار إليها في البندين (أ) و (ب) من الفقرة السابقة ويقدم الاعتراض في هذه الحالة إلى المستوى الأعلى مباشرة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بقرار البت في اعتراضه .

٣/ إذا انقضى ثلاثون يوماً من تاريخ تقديم المعارض لاعتراضه إلى أي من المستويات المشار إليها في البندين (أ) و (ب) من الفقرة (١) دون أن يصله خلالها ما يفيد أن اعتراضه محل دراسة الجهة المعارض إليها ، فإن عليه أن يتقدم باعتراضه إلى المستوى الأعلى مباشرة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ انقضاء تلك المدة .

٤/ يجوز لمحافظ المؤسسة لأسباب مبررة قبول النظر في الاعتراض المقدم بعد فوات المواعيد المقررة لأي من المستويات المشار إليها في الفقرة (١) .

٥/ وأصاحب الشأن إذا لم يقبل اعتراضه بعد استنفاد طريقة التسلسل المشار إليها أن يتقدم بشكوى أمام لجان تسوية المخالفات المنصوص عليها في نظام العمل والعمال

يتضح من نصوص المواد المشار إليها أعلاه أن المشرع قد حدد الجهة المعارض لديها وأجراءات هذا الاعتراض من حيث شكله وطريقته والإثر الذي يترتب على عدم اتباع هذه الإجراءات

نخلص مما تقدم ان المشرع حدد في المرحلتين (أ) و (ب) اعلاه لمحاولة فض المنازعات بالطرق الودية مع مؤسسة التأمينات الاجتماعية وجعل اجتياز المراحل الثلاثة وجوبياً قبل اللجوء الى لجان تسوية المخالفات المنصوص عليها في نظام العمل والعمال وهذه اللجان ذات صلاحيات قضائية .

## (٢) دولة البحرين :

باستقراء نص المادة (١٠٤) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ ببنولة البحرين والتي تنص على الآتي : « تحسب الاشتراكات في التأمين على أساس البيانات الواردة في النماذج والسجلات المشار اليها بالمواد ٩٩ ، ١٠٠ ، ١٠١ من القانون فإذا لم يقدم صاحب العمل هذه النماذج مستوفية البيانات حسبت الاشتراكات الواجبة الأداء على أساس آخر بيان قدم فيه للهيئة العامة وذلك الي حين حساب الاشتراكات المستحقة فعلاً .

وفي حالة عدم تقديم تلك النماذج أو تقديمها غير مستوفاة أو عدم وجود السجلات والمستندات والملفات المذكورة في المادة (١٠٠) [ الملفات والسجلات والدفاتر التي يلتزم صاحب العمل بامساكها ] يكون حساب الاشتراكات المستحقة على أساس آخر بيان قدم منه للهيئة العامة أو طبقاً لما تسفر عنه تمرياتها في تحديد حجم الالتزام نحو الهيئة العامة وذلك طبقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس الإدارة .

وعلي الهيئة العامة إخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات المحسوبة وفقاً لما تقدم وكذلك المبالغ الأخرى المستحقة عليه للهيئة بخطاب مسجل بعلم الوصول

ويجوز لصاحب العمل الاعتراض على هذه المطالبة بخطاب مسجل بعلم الوصول خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه الإخطار المشار اليه بالفقرة السابقة .

وعلى الهيئة العامة أن ترد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده اليها ولصاحب العمل في حالة رفض الهيئة العامة اعتراضه ان يطلب منها عرض النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ قوات المدة المشار اليها في هذه الفقرة أو من تاريخ تسلمه اعتراض الهيئة العامة على لجنة فض المنازعات .

وتنشأ هذه اللجنة وغيرها من لجان فض المنازعات بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على موافقة مجلس الإدارة .

ولكل من الهيئة العامة وصاحب العمل الطعن في قرار اللجنة أمام المحكمة المدنية الكبرى خلال ثلاثين يوماً التالية لابلغه لصاحب الشأن بخطاب مسجل بعلم الوصول والا صار المساب نهائياً .

مما تقدم يتضح لنا أن المشرع التلميني البحريني حدد لصاحب العمل ثلاثة مراحل متتالية يتعين اللجوء اليها بالترتيب الذي نظمه المشرع على النحو الوارد في المادة (١٠٤) من قانون التأمين الاجتماعي البحريني وقد أراد المشرع بهذا التنظيم الاسراع بحل المنازعات بين صاحب العمل والهيئة العامة وحتى لا تكون عائقاً للهيئة من الوصول الى مستحقاتها . وقد أفرد المشرع في المرحلة الاولى طريق الاعتراض على ربط الاشتراكات والمرحلة الثانية التسوية الودية عن طريق فض النزاع بواسطة لجنة فض المنازعات والمرحلة الثالثة والاخيرة اجراءات التقاضي أمام القضاء وقد حدد المشرع بنظر هذا النزاع امام المحكمة المدنية الكبرى .

## (٣) العراق :

بالرجوع الى النصوص الواردة بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٢٩) لسنة ١٩٧١ المعدل في شأن طرق الطعن بقرارات الدائرة فيما يخص المنازعات المدنية أو الجزائية التي تنشأ عن تطبيق القانون أو تفسيره نجد أن المشرع التأميني أفرد المواد من ٨٨ الي ٩١ من القانون لتنظيم طرق واجراءات هذه المنازعات والتي تلخصها فيما يلي :-

كل قرار يصدر عن المدير العام أو من يخوله يخضع للطعن خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه لصاحب العلاقة أمام مجلس الإدارة ويكون قرار المجلس نهائياً ، ويستثنى من ذلك قرارات ضم الخدمة التي يصدرها المدير العام أو من يخوله وتخضع للطعن أمام محاكم العمل المختصة ، مباشرة دون عرضها على مجلس الإدارة .

كذلك تخضع قرارات مجلس الإدارة للطعن أمام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغها لصاحب العلاقة الا فيما يرد به نص مخالف لأحكام القانون النافذ ، وللمحكمة العمل التي تضع يدها على النزاع ان تقرر وقف التنفيذ الى نتيجة البت في الدعوى لقاء كفالة أو بنون كفالة .

هذا وقد حدد المشرع معالم الطريق الذي يجب على صاحب العمل اتباعه عند تقديم اعتراضه على مجلس الإدارة أو امام محكمة العمل ، كالتالي :-

١/ اذا طعن صاحب العمل بقرار المدير العام أمام مجلس الإدارة ، فان طعنه لايقبل إلا اذا دفع تأميناً قدره خمسة وعشرون ديناراً ويرد له التأمين اذا تبين أنه محق في طعنه ويصبح ايراداً لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .



ب/ إذا طعن صاحب العمل بقرار مجلس الإدارة لايقبل طعنه امام محكمة العمل المختصة إلا اذا دفع تأميناً تقدره المحكمة حسب ظروف الحال ، وعلى الا يقل عن خمسين ديناراً ، يرد له اذا تبين أنه محق في طعنه ويصبح ايراداً لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .

ج/ ان الطاعن الذي يكون قد خسر طعنه امام مجلس الإدارة وريعه امام القضاء يسترد مبلغ التأمين المشار اليهما في الفقرتين ( ١ - ب ) اعلاه

هذا ويجدر الإشارة الى أنه ينطبق على أحكام منازعات الضمان جميع الأحكام القانونية لقضايا العمل .

ويفهم من فحوى النصوص السابق الإشارة اليها أن المشرع التأميني أوجب على صاحب العمل الاعتراض على القرارات الصادرة عن الدائرة الى مجلس الادارة خلال سبعة أيام من تاريخ ابلاغه بالقرار وذلك للفصل في النزاع ودياً باستثناء قرارات الدائرة التي تختص بضم مدة الخدمة حيث خول المشرع الى صاحب العمل بتقديم اعتراضه الى محكمة العمل مباشرة .. هذا ويحق لصاحب العمل الاعتراض على قرارات مجلس الإدارة امام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بها .

## الباب الثالث

### منازعات التأمين الإجتماعي فيما بين منظمة التأمين

#### الاجتماعي والمؤمن عليهم وأصحاب العمل وضمانات التحصيل

لقد أوضحنا عند مقدمة هذا البحث أن المشرع التأميني قد خص منظمة التأمين الاجتماعي باستقلال مالي وإداري وفي ذات الوقت منحها الشخصية الاعتبارية التي تخولها الحق في أن تقاضي وتقاضي ، وذلك من أجل توفير حماية قانونية أفضل لضمان حقوقها قبل الأشخاص الطبيعيين والمعنويين المخاطبين بأحكام قانون التأمين الاجتماعي وإلّا أعطى المشرع منظمة التأمين الاجتماعي حق امتياز في تحصيل ديونها وكذا سلطة توقيع الجزاء الإداري وهذه الوسائل تهدف إلى اقتضاء حقوق المنظمة المتمثلة في الاشتراكات التي يؤديها كل من صاحب العمل والمؤمن عليه إليها . ويفرض تحصيل هذه الاشتراكات والمقوق تثير المنازعات مع منظمة التأمين الاجتماعي ، ويتحدد هذه المنازعات في تخلف أصحاب العمل عن أداء الاشتراكات أو التأخير في سدادها كما أن المشرع التأميني حدد نطاقات زمنية لمطالبة منظمة التأمين الاجتماعي بهذه الحقوق حتى لا تتعرض مواردها إلى عدم التوازن في المركز المالي ، وعليه سنتناقص هذه المسائل في الفصول التالية :-

## الفصل الأول

### منازعات التأمين فيما بين منظمة التأمين وصاحب العمل

#### أولاً : التخلف عن أداء الاشتراكات

كما هو معلوم أن نظام التأمين الاجتماعي هو نظام ممول يقوم أساساً على

الاشتراكات التي يديرها صاحب العمل عن العاملين لديه وتلك المبالغ التي تقتطع من أجورهم ، ويلتزم أصحاب العمل بسداد هذه المبالغ إلى منظمة التأمين الاجتماعي المختصة كما سبق أن أوضحنا في هذا البحث .

وبما لا شك فيه أن نظام التأمين الاجتماعي يفرض أعباء مالية على عاتق صاحب العمل مما قد يدفعه إلى التهرب من الوفاء بالتزاماته تجاه منظمة التأمين الاجتماعي ، ولهذا وضع المشرع الوسائل الكفيلة بمكافحة التهرب وذلك بفرض مبالغ إضافية على صاحب العمل الذي يتخلف عن أداء الاشتراكات وكذلك ألزم منظمة التأمين المطالبة بهذه المديونية خلال فترة زمنية محددة وبخلاف ذلك ينقض الحق ويسقط بمضي المدة وهو ما يعرف بانقضاء الحق بالتقاسم .

وبما أننا نحن بصدد بحث المنازعات التي تنشأ بشأن التخلف عن أداء الاشتراكات فلا بد من تعريف اصطلاح أو لفظ التخلف عن أداء الاشتراكات ، ويقصد به « التهرب من دفع اشتراكات التأمين الاجتماعي المستحقة لمنظمة التأمين الاجتماعي » ويتحقق هذا التخلف إما بعدم قيام صاحب العمل بالتسجيل لدى منظمة التأمين كصاحب عمل خاضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي أو استكمال إجراءات التسجيل لدى منظمة التأمين والتأمين عن كل أو بعض عماله على أساس أجور أقل من الأجور الفعلية والحقيقية .

وبما تقدم يتضح أن الواقعة المنشئة لمخالفة التخلف تتحدد بمجرد عدم تسجيل صاحب العمل لدى منظمة التأمين أو في حالة تقييم بيان غير صحيح وأداء الاشتراكات على أساسه .

وبما ينبغي الإشارة إليه أن إثبات تحقق المخالفة هنا يقتضي أن تتوصل منظمة

التأمين التي أن الأجور الحقيقية للعمال أكبر من الأجور التي قدمت البيانات على أساسها والتي تم سدادها وعليه تستطيع منظمة التأمين ذلك من خلال السلطة الممنوحة لها بإجراء التحريات اللازمة مع صاحب العمل .

وعليه فقد فرض المشرع على صاحب العمل جزاءاً ببدء مبلغ إضافي لمنظمة التأمين الاجتماعي يعادل نسبة مئوية من الاشتراكات التي لم تسدد وهذه المبالغ تحتسب على أساس جملة قيمة الاشتراك في حالة عدم الاشتراك والتسجيل بمنظمة التأمين في المواعيد المحددة قانوناً ، وكذلك يحسب على أساس الفرق بين ما أدى أو سنده صاحب العمل فعلاً وما كان يجب أدائه في حالة سداد الاشتراكات على أساس بيانات غير صحيحة .  
ولما تقدم سنتعرض لبعض أحكام التشريعات العربية في هذا الشأن كالتالي :-

#### (١) في مصر :

أوجبت المادة ١٢٩ من قانون التأمين الاجتماعي على صاحب العمل أداء مبالغ الاشتراكات والاقساط المستحقة ومكافأة نهاية الخدمة في المواعيد المحددة لها قانوناً هذا ويلتزم صاحب العمل في حالة التأخير في أداء المبالغ المشار إليها بداء مبلغ إضافي بنسبة ١/ شهرية عن المدة من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد . هذا ويعفى صاحب العمل من المبلغ الإضافي إذا تم السداد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وجوب الاداء .

كذلك ألزم المشرع صاحب العمل بنص المادة ١٣٠ من قانون التأمين الاجتماعي « يلتزم صاحب العلم بداء المبالغ الإضافية الآتية :-

١/ ٥٠٪ من الاشتراكات التي لم يؤدها نتيجة عدم اشتراكه عن كل أو بعض عماله أو أدائه الاشتراكات على أساس أجور غير حقيقية .

٢/ ٥٠٪ من رصيد الاشتراكات التي لم يؤدها عن كل سنة مالية على حدة ويجوز

الاعفاء من المبالغ الإضافية المنصوص عليها في هذه المادة إذا كانت هناك

إعذار مقبولة طبقاً للقواعد والشروط التي يصدر بها قرار من وزير

التأمينات ، ويتم الاعفاء بقرار من الوزير أو من يفوضه .

ويُستقرأ نصّ المادتين أعلاه يتضح لنا أن التخلف يتحقق في حالة تخلف

صاحب العمل عن التأمين عن كل أو بعض عماله أو التأمين عليهم أو اشتراكه عنهم على

أساس أجور أقل من الأجور الحقيقية .

وبحسب أننا سبق أن عرفنا لفظ التخلف بأنه تهرب صاحب العمل من دفع اشتراكات

التأمين الاجتماعي وكافة المبالغ المستحقة عليه وهذه المخالفة لا تستحق إلا بعد فوات المدة

التي منحها المشرع لصاحب العمل في المادة ١٢٩ وهي مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ

الاستحقاق .

هذا في حالة التخلف الزم المشرع صاحب العمل بداء مبلغ إضافي لصالح هيئة

التأمين المختصة بمبلغ يوازي ٥٠٪ من الاشتراكات التي لم تؤد . وهذه المبالغ تحسب على

أساس قيمة الاشتراكات كلها في حالة عدم الاشتراك حتى تاريخ انتهاء مهلة السداد .

ويحسب على أساس الفرق بين ما أدى فعلاً وما كان يجب أدائه في حالة السداد على

أساس بيانات غير صحيحة .

## (٢) في السودان :

الزم المشرع بالفقرة (٢) من نص المادة ٢٨ من قانون التأمين الاجتماعي

السوداني « صاحب العمل بداء مبلغ إضافي مقداره ٥٠٪ من الاشتراكات التي لم يؤدها

نتيجة عدم اشتراكه عن جميع عماله أو بعضهم ، أو اداء الاشتراكات على اساس اجور غير حقيقية » .

كذلك خولت المادة ٢٩ من القانون الوزير الاعفاء من المبالغ الإضافية المنصوص عليها في المادة ٢٨ بالنسبة الى الجمعيات الخيرية والتعاونية ودور العبادة ، وغيرها من الجهات التي لا تهدف الى الكسب وذلك اذا تبين سوء حالتها المالية عن الفترة السابقة على الانتظام في اداء الاشتراكات وكذا في حالات القوة القاهرة أو الحوادث المفاجئة التي تحول دون السداد في المواعيد على أن تؤدي تلك الجهات مبالغ إضافية يحددها الوزير بناء على اقتراح مجلس الإدارة . »

ويتضح لنا ان نص المادة (٢) من المادة ٢٨ خاص بحالة التخلف التي سبق مناقشتها ، والجزاء الذي يترتب على هذا التخلف هو فرض مبلغ إضافي بنسبة ٥٠٪ من الاشتراكات التي لم تؤد إضافة الى اداء مبلغ إضافي بنسبة ٤٪ شهرياً من الاشتراكات المستحقة عن المدة من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد وذلك طبقاً لنص الفقرة (١) من المادة ٢٨ .

وبما هو جدير بالإشارة الى أن المشرع السوداني قد خصص المبالغ الإضافية عند التأخير أو التخلف عن اداء الاشتراكات مما لا يسرى حكمه على سداد باقي مستحقات الصندوق لدى أصحاب العمل مثل مكافأة نهاية الخدمة أو الاقساط المتقطعة من اجور العاملين عن مدد الخدمة المشتراء فلا ينبغي فرض مبالغ إضافية إلا على المستحقات والمدينات المنصوص عليها في الفقرة (١) من المادة ٢٨ من قانون التأمين الاجتماعي السوداني .

هذا وتجدر الإشارة الى أن معظم تشريعات الدول العربية قد أخذت بذات الأحكام والنصوص التي تمت مناقشتها في التشريعين المصري والسوداني بشأن حالات التخلف عن أداء الاشتراكات وهي في غالبيتها متماثلة:-

## ثانياً : التأخير في أداء الاشتراكات :

### (١) في السودان :

إن حالة التأخير في أداء الاشتراكات تتحقق بمجرد فوات المواعيد المحددة قانوناً لاستحقاق الاشتراك . وقد نصت المادة ٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي على المواعيد التي تسدد فيها الاشتراكات كالآتي :-

١/ تعتبر الإشتراكات التي يؤديها صاحب العمل والتي تقتطع من أجور المؤمن عليهم واجبة الاداء في نهاية كل شهر .

٢/ تؤدي الاشتراكات عن كامل الشهر الذي يتم فيه تعيين المؤمن عليه بغض النظر عن عدد الأيام التي اشتغلها فيه إلا في حالة تعيين العامل العرضي أو الموسمي حيث تؤدي الاشتراكات وفقاً لايام خدمته الفعلية .

٣/ لا تؤدي الاشتراكات عن الشهر الذي تنتهي فيه خدمة المؤمن عليه بغض النظر عن عدد الايام التي اشتغلها فيه ، إلا في حالة انتهاء خدمة العامل العرضي أو الموسمي حيث تؤدي وفقاً لايام خدمته الفعلية .

٤/ لغراض أداء الاشتراكات يعتبر شهر يناير هو شهر الأساس .

ان الجزء المترتب على تأخير اداء الاشتراكات في مواعيدها هو فرض مبلغ إضافي يستحق لصندوق التأمين الاجتماعي وقد نصت على ذلك المادة ٢٨ فقرة (١) وفقرة (٣) حيث الزم المشرع صاحب العمل الذي لم يؤد الاشتراكات الشهرية في الميعاد المنصوص - عليه في المادة ٢٦ من القانون - سابق الإشارة إليها - بآداء مبلغ إضافي مقداره ٤٪ شهريا من الاشتراكات المستحقة عن المدة من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد . هذا مع الزام صاحب العمل الذي يتأخر عن سداد الاشتراكات في مواعيدها المحددة بآداء مبلغ إضافي أيضاً قدره ٨٪ من رصيد الاشتراكات التي لم يؤدها عن كل سنة مالية على حده .

#### (٢) في مصر :

إن عدم القيام بسداد قيمة الاشتراكات في مواعيدها يعتبر مكونا لمخالفة ( التأخير عن اداء الاشتراك ) هذا وبموجب المادة ١٢٩ من قانون التأمين الاجتماعي المصري فقد الزم صاحب العمل بآداء الاشتراكات المستحقة عن الشهر وتشمل هذه الاشتراكات الحصة التي يلتزم بها والحصة التي يلتزم باقتطاعها من أجر المؤمن عليه وذلك في أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن الأجر الاساسي ، وفي أول الشهر التالي لشهر الصرف بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن الاجور المتغيرة .

وقد الزم المشرع صاحب العمل بتحصيل الاقساط المستحقة على المؤمن عليهم وأدائها للهيئة وذلك في أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق .

ايضاً سداد مكافأة نهاية الخدمة أو فروعها وذلك في أول الشهر التالي لتاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه .



كذلك الزم المشرع صاحب العمل بإداء الاقساط المستحقة عن المبالغ المتأخرة عليه وذلك في تاريخ استحقاقها .

ويلتزم صاحب العمل في حالة التأخير في اداء المبالغ المشار اليها اعلاه بإداء مبلغ اضافي بنسبة ١٪ شهرياً عن المدة من تاريخ وجوب الأداء حتى نهاية شهر السداد .  
هذا ويعفى صاحب العمل من المبلغ الاضافي اذا تم السداد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وجوب الاداء .

ومما هو جدير بالإشارة هنا أن المشرع خصص المبالغ الاضافية سائلة الذكر عند التأخير والتخلف عن اداء الاشتراكات مما يسرى حكمة ايضاً على سداد باقي مستحقات الهيئة مثل مكافأة نهاية الخدمة أو فروعها وهذا بخلاف ما عليه الحال في التشريع السوداني حيث قصر المبالغ الاضافية على الاشتراكات فقط دون غيرها .

ايضاً فرض المشرع المصري جزاءً في حالة تأخير الاشتراكات بموجب المادة (١٣٠) فقرة (٢) من قانون التأمين الاجتماعي « حيث الزم صاحب العمل بإداء مبلغ إضافي بنسبة ٥٠٪ من رصيد الاشتراكات التي لم يؤديها عن كل سنة مالية على حده . وهذا المبلغ يدفع إضافة للمبالغ التي تدفع بنسبة ١٪ عن الاشتراكات المستحقة شهرياً ، وذلك طبقاً لنص المادة ١٢٩ سالف الإشارة اليها اعلاه .

### ثالثاً : التكييف القانوني لطبيعة المبالغ الإضافية :

تجدر الإشارة هنا الى ان هناك جدلاً قدثار حول التكييف القانوني لطبيعة المبالغ الاضافية وهو كالتالي :-

(١) في مصر : وصفت المذكرة الايضاحية لقانون التأمين الاجتماعي هذه المبالغ

الإضافية بأنها عقوبة مالية . ورأي آخر يرى انها تعويضاً لأن التعويض يكون مقابل الضرر الذي يلحق الهيئة ( الدائن ) بسبب خطأ صاحب العمل ( المدين ) ويشترط لاستحقاق التعويض ثبوت الخطأ ووقوع الضرر للدائنين نتيجة لذلك . والأمر غير ذلك في حالة المبالغ الإضافية فهي تستحق بمجرد ثبوت التأخير في دفع الاشتراكات المستحقة ونون اثبات أي عنصر من عناصر التعويض ساقفة الذكر . وقد رأى البعض ان ظاهرة المبالغ الإضافية تعتبر مظهراً من مظاهر إحياء العقوبات الخاصة في القانون الجنائي وهي تختلف بالقطع عن العقوبات المالية المعروفة في القانون الجنائي التي تفرض عقاباً للجريمة وانما المبالغ الإضافية تفرض جزاء التخلف عن أداء التزام مدني أو التأخير فيه .

(٢) في السودان : أوضحت بعض المذكرات الايضاحية والقناوي الصادرة من واقع التطبيق العملي لنظام التأمين الاجتماعي في السودان باعتبار ان المبالغ الإضافية هي تعويضاً عما لحق الصنفون من ضرر وفاته من كسب والذي يتمثل في حرمان الصنفون من استثمار اموال الاشتراكات لعدم سداد أصحاب العمل لهذه الاشتراكات في مواعيدها القانونية . إلا ان هذا المفهوم قد الفى تماماً ولم يعد معمولاً به منذ أن أخذ السودان بتطبيق شرع الله وأن المبالغ الإضافية تدخل في دائرة شبهة الربا وعليه فقد جمد العمل بنص الفقرة (١) من المادة ٢٨ من القانون والذي بموجبه يلزم صاحب العمل بإداء مبلغ اضافي بنسبة ٤٪ شهريا من الاشتراكات المستحقة عن المدة من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد .

هذا وقد ابقى المشرع على العمل بأحكام الفقرتين (٢) و(٣) من نص المادة ٢٨ حيث يفرض على صاحب العمل اداء مبلغ اضافي مقداره (٥٠ ٪ ) من الاشتراكات التي لم

يؤديها نتيجة عدم اشتراكه عن جميع ماله أو بعضهم ، أو أدائه الاشتراكات على أساس أجور غير حقيقية . هذا بالإضافة الى التزام صاحب العمل الذي يتأخر عن سداد الاشتراكات في مواعيدها المحددة بداء مبلغ إضافي قدره (٨٪) من رصيد الاشتراكات التي لم يؤديها عن كل سنة مالية على حدة ، وفي تقديرنا أن هذه المبالغ الإضافية عندما شرفها المشرع إعتبارها في حكم الجزاء المالي وليس تعويضاً فرضه على صاحب العمل لاجباره على الالتزام بتنفيذ أحكام القانون .

#### رابعاً : الاعفاء من المبالغ الإضافية :

(١) في السودان :حدد المشرع في المادة (٢٩) من قانون التأمين الاجتماعي الكيفية التي يمكن أن يعفى فيها صاحب العمل من أداء المبالغ الإضافية في المادة ٢٨ من القانون السابق مناقشتها ، فقد اعطى الوزير سلطة جواز الاعفاء من المبالغ الإضافية بالنسبة الى الجمعيات الخيرية والتعاونية ونور العبادة وغيرها من الجهات التي لا تهدف الى الكسب ، وذلك اذا تبين سوء حالتها المالية عن الفترة السابقة على الانتظام في أداء الاشتراكات وكذا في حالات القوة القاهرة ، أو الحوادث المفاجئة التي تحول دون السداد في المواعيد ، على أن تؤدي تلك الجهات مبالغ إضافية يحددها الوزير بناءً على اقتراح مجلس الادارة . وهذه المبالغ الإضافية التي يحددها الوزير غالباً ما تكون مبالغ اسمية جداً فقط لاشعار تلك الجهات بجدية وأهمية هذه المبالغ والتنبية عليهم بضرورة الالتزام بداء الاشتراكات في مواعيدها حتى لا تتسبب تلك الجهات بالعاقب الضرر بالصندوق القومي للتأمين الاجتماعي لاختلال التوازن المالي في موارده ولربما يؤدي هذا الى عجز

الصندوق عن الوفاء بالتزاماته تجاه المؤمن عليهم في صرف المنافع المزايا التي يقررها القانون لهم .

(٢) في محصر : حدد المشرع حالات فرض المبالغ الإضافية والاعفاء منها بالفقرتين (٢) و(٣) من المادة (١٢٩) من قانون التأمين الإجتماعي ، حيث ألزم صاحب العمل في حالة التأخير في أداء الاشتراكات والمبالغ الأخرى المشار إليها بالفقرة الأولى من المادة (١٢٩) الاعفاء من أداء مبلغ إضافي بنسبة ١٪ شهرياً من المبالغ المستحقة إذا تم السداد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد وهذا الاعفاء لصاحب العمل بقوة القانون .

أما في حالة المبالغ الإضافية المستحقة وفقاً للمادة (١٣٠) من قانون التأمين الاجتماعي والتي يلتزم صاحب العمل بدائها وهي :-

١/ ٥٠٪ من الاشتراكات التي لم يؤديها نتيجة عدم اشتراكه عن كل أو بعض عماله أو ادائه الاشتراكات على أساس أجرة غير حقيقية .

٢/ ٥٠٪ من رصيد الاشتراكات التي لم يؤديها عن كل سنة مالية على حده .

هذا وقد منح المشرع سلطة جوازية لوزير التأمينات بالاعفاء من المبالغ الإضافية المذكورة أعلاه إذا كانت هناك اذعان مقبولة طبقاً للقواعد والشروط التي يصدر بها قراره ، ويتم الاعفاء بقرار من الوزير أو من يفوضه هذا وقد صدر قرار وزير التأمينات رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٧ وحدد الحالات التالية للاعفاء :-

(١) الحالات التي يتبين فيها سوء الحالة المالية للمنشأة في الفترة السابقة على الانتظام في أداء الاشتراكات .

(ب) الحالات التي لم تكن الأضرار التأمينية فيها قد استقرت من حيث الخضوع

لأحكام القانون أو من حيث تحديد أجر الاشتراك .

(ج) حالات الظروف القاهرة والحوادث المفاجئة أو أية أسباب موه أخرى تحول

نون السداد في المواعيد القانونية .

وقد صدر القرار الوزاري رقم ٥٧ لسنة ١٩٩٠ بشأن التفويض في الاعفاء من

المبالغ الإضافية المنصوص عليها بالمادة (١٢٠) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩

لسنة ١٩٧٥ كالتالي :

١/ مع عدم الإخلال بأحكام قرار وزير التأمينات رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٧ المشار إليه

اعلاه يفوض رئيس مجلس إدارة الهيئة المختصة في الاعفاء من المبالغ

الإضافية المستحقة على صاحب العمل وذلك في الحالات التي لا تتجاوز فيها

هذه المبالغ عشرون ألف جنيهاً .

وفوض شاغلو الوظائف الآتية في الاعفاء من المبالغ الإضافية بما لا يتجاوز

المبالغ الموضحة قرين كل منهم :

نائب رئيس مجلس الإدارة المختص عشرة الاف جنية

مدير المناطق خمسمائة جنية

مدير المكاتب ثلاثمائة جنية

وتقوم الهيئة المختصة بعرض الحالات التي تتجاوز فيها المبالغ عشرون ألف جنية

على الوزير بمذكرة مشفوعة برأي الهيئة .

٢/ يحل هذا القرار محل قرار وزير التأمينات رقم ٤٨ لسنة ١٩٨٧ .

هذا ويشترط تنفيذ الاعفاء المشار اليه اعلاه أن يقوم صاحب العمل بسداد أصل المبالغ المستحقة والمبالغ الإضافية الواردة بالمادة ١٢٩ من قانون التأمين الاجتماعي دفعة واحدة أو بالتقسيط كما يشترط الانتظام في سداد الاشتراكات المستحقة اعتباراً من تاريخ الاعفاء ويعتبر الاعفاء كأن لم يكن إذا لم ينتظم صاحب العمل في أداء الاشتراكات والاقساط المستحقة في موعدها دون مبرر .

## الفصل الثاني

### تقديم الصندوق التأمينية وتسويتها

#### (١) في الصندوق

المادة ٩٦ من قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ قواعد تقديم الحقوق للصندوق قبل أصحاب الأعمال وكذا حقوق أصحاب العمل المؤمن عليهم لدى الصندوق كالتالي :-

١/ مع مراعاة أحكام قطع التقديم المنصوص عليها في أى قانون آخر تقطع مدة التقديم بالتبعية على صاحب العمل بأداء المبالغ المستحقة للصندوق بمقتضى أحكام هذا القانون وذلك بكتاب مسجل يعلم الوصول يتضمن بياناً بقيمة هذه المبالغ .

٢/ لا يسرى التقديم في مواجهة الصندوق بالنسبة الى صاحب العمل الذى لم يسبق اشتراكه في التأمين عن كل عماله أو بعضهم إلا من تاريخ علم الصندوق بالتحاقهم لديه ويسقط حق صاحب العمل في استرداد المبالغ المدفوعة منه بالزيادة بانقضاء سنتين من تاريخ الدفع .

كذلك حددت المادة ٩٨ في دعوى المؤمن عليهم أو صاحب المعاش أو التعويض مدة زمنية لرفع وقبول هذه الدعوى كالاتي :-

١/ لا تقبل دعوى المطالبة بالمعاش أو التعويض إلا اذا طوأت الصندوق بها كتابة خلال خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه المستحقات واجبة الاداء .

٢/ يعتبر كل اجراء تقوم به أى جهة من الجهات الإدارية أو النقابية في مواجهة الصندوق بالنسبة الى حقوق المؤمن عليهم أو المستحقين منهم قاطعاً للتقديم .

من النصوص المتقدمة يتضح لنا أن القانون أوجب في حالة مضي مدة معينة على استحقاق الدين أو المنافع التأمينية دون المطالبة بها سقوطها بالتقادم اذا ما تمسك بالتقادم من له مصلحة فيه . ويهدف المشرع من ذلك الى تحقيق مبدأ استقرار التعامل بعدم تأييد حقوق الصندوق والمتعاملين معه وتجنبيهم عبء الوفاء بما تراكم من تلك المبالغ لو تركت بغير مطالبة مدة تزيد على سنتين بالنسبة لما سدده اصحاب العمل بالزيادة للصندوق أو مضي خمس سنوات من تاريخ استحقاق المعاش أو التعويض وعدم المطالبة به .

وفي شأن سريان مدة التقادم تنص القاعدة العامة أن يبدأ السريان من التاريخ الذي يصبح فيه الحق مستحق الاداء مالم يرد نص خاص مخالف لذلك . واعمال هذه القاعدة على اطلاقها في شأن حقوق الصندوق قبل اصحاب الأعمال يؤدي الى بدء سريان التقادم من أول الشهر التالي للشهر الذي يستحق عنه الاشتراك إلا أن المشرع قد راعى في هذا الشأن حقوق الصندوق حيث يحل تاريخ الوفاء بالاشتراك قبل امكانه المطالبة به في كل مرة يتأخر فيها صاحب العمل عن الوفاء بالتزامه بالاشتراكات عن عماله أو لا يقوم بإدائها على الوجه الصحيح واذك جاء نص الفقرة (٢) من المادة (٩٦) والتي اشرنا اليها اعلاه « لا يسرى التقادم في مواجهة الصندوق بالنسبة الى صاحب العمل الذي لم يسبق اشتراكه في التأمين عن كل عماله أو بعضهم إلا من تاريخ علم الصندوق بالتحاقهم لديه ... الخ » .

هذا ويقصد بقطع التقادم كل ما يعترض سريانه من اعتراضات وقد جاء نص الفقرة (١) من المادة ٩٦ من قانون التأمين الاجتماعي « أنه مع مراعاة أحكام قطع التقادم المنصوص عليها في أي قانون آخر ، تقطع مدة التقادم بالتنبيه على صاحب العمل بإداء



المبالغ المستحقة للصندوق بمقتضى أحكام هذا القانون وذلك بخطاب مسجل يعلم الوصول  
يتضمن بياناً بقيمة المبالغ » .

هذا ويترتب على التقادم انتقضاء الالتزام وتبرأ ذمة الدين منه أيما كان الصندوق  
القوي التأمين الاجتماعي أو صاحب المعاش أو صاحب التعويض .

### (٢) في نواة البحرين :

أوجب المشرع التأمين البحريني على الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ان تسعى  
جاهدة في المطالبة بحقوقها التأمينية التي تتمثل في اداء الاشتراكات في خلال أجل زمني  
معين ولا تعرضت أموالها السقوط مما يترتب عليه عدم توازن في المركز المالي للهيئة وعدم  
الوفاء باحتياجاتها قبل المؤمن عليهم الخاضعين لاحكام القانون وذلك بهدف بسط الحماية  
الاجتماعية لكل المواطنين .

هذا وقد حددت المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من القانون قواعد تقادم الحقوق وسقوطها  
كما يلي :

مادة (١٠٧) : تقطع مدة التقادم بالتنبيه على صاحب العمل بإداء المبالغ المستحقة  
للهيئة العامة بمقتضى هذا القانون وذلك بموجب كتاب مسجل يعلم الوصول يتضمن بياناً  
بقائمة هذه المبالغ .

ولا يسرى التقادم في مواجهة الهيئة العامة بالنسبة لصاحب العمل الذي لم يسبق  
اشتراكه في التأمين عن كل عماله أو بعضهم إلا من تاريخ علم الهيئة العامة بالتحاقهم  
لديه ، كما لا يسرى بالنسبة لاداء الاشتراكات على أساس أجور غير حقيقية إلا من  
تاريخ علم الهيئة العامة بهذه الواقعة .

مادة (١٠٨) : تسقط حقوق الهيئة العامة على أى الأحوال قبل أصحاب العمل والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين عنهم بانقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ الاستحقاق نون طلبها كتابة بخطاب موصى عليه بطم الوصول قبل ذلك .

ويسقط حق المؤمن عليه أو المستحقين عنه في البدلات اليومية للإصابة وفي منح نفقات الجنازة بمرور سنة واحدة على تاريخ الإصابة أو الوفاة نون تقديم طلب بصرفها ويسقط الحق في بقية المنح الأخرى والتعويضات والمعاشات بمرور خمس سنوات على تاريخ استحقاق المنحة أو التعويض أو المعاش نون تقديم طلب للصرف .

وتعتبر المطالبة بأى من المبالغ المتقدمة منطوية على المطالبة بباقي المبالغ المستحقة لدي الهيئة العامة ويقطع سريان المدة المشار إليها في الفقرة السابقة بالنسبة الى المستحقين جميعا اذا تقدم أحدهم بطلب الصرف في الموعد المحدد .

هذا باستثناء نص المادتين أعلاه نجد أن المشرع التأميني البحريني حدد في جلاء المدد التي تسقط بموجبها حقوق الهيئة العامة بمضي خمسة عشر سنة من تاريخ الاستحقاق وايضا حدد المشرع مدة سنة واحدة لتتقدم بها البدلات اليومية للإصابة ومنح نفقات الجنازة وجاء هذا التحديد على سبيل الحصر . كذلك حدد لنا المشرع مدة الخمس سنوات لتتقدم بها بقية المنح الأخرى الى جانب التعويضات والمعاشات ويبدأ سريان التقادم من تاريخ استحقاق هذه الحقوق .

وفي المادة (١٠٧) حدد القانون الكيفية التي يتم بموجبها قطع التقادم وذلك بالتنبيه على صاحب العمل بإداء المبالغ المستحقة للهيئة وذلك بموجب كتاب مسجل بطم الوصول يتضمن بياناً بقيمة هذه المبالغ ، هذا ويترتب على التقادم انقضاء الالتزام وتبرأ ذمة المدين منه .

## الفصل الثالث

### ضمانات تحصيل حقوق منظمة التأمين الاجتماعي

لقد خول المشرع لمنظمة التأمين الإجتماعي سلطة قانونية تضمن لها حق الحصول على أموالها المستحقة قبل أصحاب العمل والمؤمن عليهم وذلك بمنحها عدة سلطات منها حق الامتياز العام على جميع أموال المدين وسلطة توقيع الحجز الإداري على الأموال المستحقة لها قبل الغير وهذا ما سيتم مناقشته في هذا البحث كما يلي :

### أولاً : حق الامتياز العام

#### (١) في السودان :

جاء نص المادة ٩٥ من قانون التأمين الاجتماعي بأن « يكون للمبالغ المستحقة للصندوق بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقولات أو عقارات وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية »

هذا وقد أعطى المشرع الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي هذا الحق بشأن ضمان تحصيل الأموال المستحقة له قبل أصحاب العمل والمؤمن عليهم والمتسحقين عنهم . وأن حق الامتياز اعطى لخصوصية هذا الدين التي أوجب له حق الأولوية أو الأفضلية في تحصيله قبل سائر الديون وبعد المصروفات القضائية مباشرة .

#### (٢) في دولة البحرين :

لقد خصص المشرع التأمين البحريني الباب العاشر ل ضمانات التحصيل والصرف

والمراقبة ، والذي يعني في هذا البحث الأحكام التي وردت في المواد ١١٣ و ١١٤ و ١١٥ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته فجاء نص تلك المواد بما يلي :-

مادة ١١٣ : يكون للمبالغ المستحقة للهيئة العامة بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول أو عقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترقيم .

مادة ١١٤ : مع مراعاة أحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون تعتبر جداول المبالغ المستحقة للهيئة العامة المصدقة رسمياً من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية حكاً رسمياً صالحاً لأجراء الحجز التحفظي ضماناً لمستحقات الهيئة العامة وللتنفيذ الجبري على أموال المدين .

مادة ١١٥ : ولا يمنع من الوفاء بجميع مستحقات الهيئة العامة حل المنشأة أو تصفيتها أو إفلاسها أو انماجها في غيرها أو انتقالها بالارث أو بالوصية أو بالبيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات . ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع صاحب العمل السابق وأصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المستحقة عليهم للهيئة العامة .

كقاعدة عامة أن القانون هو مصدر الامتياز فهو الذي يحدد حقوق الامتياز ومرتبة كل منها ومن أجل ذلك نرى أن نص المادة (١١٣) من قانون التأمين الاجتماعي قد قررت امتياز عام للهيئة العامة على جميع أموال المدين سواء في ذلك المنقول أو العقار - أى أن للهيئة العامة الحق في استيفاء مستحقاتها من ثمن بيع هذه الاموال وتأتي مرتبة هذا

الامتياز بعد الامتياز الخاص بالمصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة  
ومصرفوات الحفظ والترقيم .

هذا والهيئة العامة طبقاً لنص المادة (١١٨) اعلاه حق تتبع المدين حيث أنه يفترض  
أن المنشأة كانت مملوكة في الاصل لصاحب العمل المدين ثم انتقلت ملكيتها الى الغير  
باحدى الطرق المكتسبة لحق الملكية ، وعليه ففي حالة انتقال الملكية للغير فإن المسؤولية  
تكون تضامنية بين صاحب العمل السابق وصاحب العمل الحالي وعليه فإن هناك مبرراً  
يجعل للهيئة العامة الحق في مباشرة هذا الضمان على من يملك المنشأة أخيراً والسابقين  
أو أن المستحقات محال المطالبة قد نشأت عن تأمينات العمال الذين يقومون بالعمل في  
هذا المنشأة ويرتبطون بها . وفي هذا الشأن كان القانون واضحاً حيث نص ( ويكون  
الخلف مسئولاً بالتضامن مع صاحب العمل السابق وأصحاب العمل السابقين عن تنفيذ  
جميع الالتزامات المستحقة عليهم للهيئة العامة ولا اجتهاد مع صراحة النص .

### (٢) هي الجماهيرية الليبية :

منح المشرع الليبي في المادة ٧٠ من قانون الضمان الاجتماعي للجنة الشعبية  
العامة للضمان الاجتماعي بأن يكون للاشتراكات الضمانية وغرامات التأخير امتياز عام  
على جميع اموال الملزم بأدائها ، وتقتضي مرتبة هذا الامتياز بعد مرتبة المصرفوات  
القضائية وتتبع بشتائه أحكام المادة (١١٤٣) من القانون المدني الليبي .

كما خول المشرع الليبي للجنة الشعبية العامة حق تتبع المدين حيث تحدثت المادة ٧٢  
عن مسؤولية الخلف كالآتي :-

(أ) تظل المنشأة - أو جهة العمل بصفة عامة - في أية يد كانت مسئولة عن كافة  
مستحقات الضمان الاجتماعي من الاشتراكات وغرامات التأخير وغيرها .

(ب) وفي حالة انتقالها الى الغير بالبيع أو التنازل أو الامماج أو الوصية أو الارث أو غير ذلك من أسباب الانتقال فإن المشتري أو المتنازل اليه أو الموصى له أو الوارث أو الخلف - ايا كان - يكون مسئولاً بالتضامن مع اصحاب المنشأة أو جهة العمل السابقين عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة عليهم للضمان الاجتماعي .

(ج) فإذا كان الذي انتقل الى الغير هو حصة في المنشأة ( أو جهة العمل ) أو عنصر من عناصرها ، فتكون مسئولية الخلف في حدود قيمة ما آل اليه وباستقراء النصوص الواردة في قانون الضمان الاجتماعي الليبي نجد ان مماثلة تماماً مع ما سبق مناقشته في تشريع البحرين وتشريع السودان .

## ثانياً : سلطة توقيع في الحجز الإداري

يقصد بسلطة فرض الحجز الإداري هو تحويل منظمة التأمين الاجتماعي سلطة التنفيذ المباشر على اموال صاحب العمل أو المؤمن عليه أو المستحقين منهم لتحويل الاموال المستحقة لها والتي تعلق بذمتهم ، ومادة ما يتم هذا التنفيذ وفقاً لاجراءات الحجز الإداري المنصوص عليها اما في القانون العام للحجز الإداري في الدولة أو طبقاً للاجراءات التي تضمن في صلب قانون التأمين الاجتماعي النافذ في الدولة وذلك دون حاجة الى اللجوء للقضاء لاستصدار حكم يقرر حقها فيه والقيام بعد ذلك بتنفيذه وفقاً لاجراءات القضاء العادي ، حقيقة هذا هو ما يسير عليه العمل في اغلب البلاد العربية إلا ان هناك بعض الدول تحيل أمر تنفيذ قرار الحجز الإداري الى القضاء المستعجل ومثال ذلك دولة البحرين والذي سنناقشه لاحقاً في هذا البحث .

وطيه سنتعرض بالنقاش تفصيلاً لسلطة الحجز الإداري في كل من مصر

والجمهورية الليبية ودولة البحرين والسودان كما يلي :-

#### (١). ففي مصر : إجراءات الحجز الإداري<sup>(١)</sup>

##### أولاً : الاخطار

للاخطار أهمية قصوى لاتخاذ إجراءات الحجز الإداري ضد صاحب العمل أو المدين أيا كان وذلك وفقاً للمادة (١٢٨) فقرة (٤) من قانون التأمين الاجتماعي من أنه يتعين على الهيئة المختصة اخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات وكذلك بالمبالغ الأخرى المستحقة للهيئة بخطاب موصى عليه مع علم الوصول ، فإذا كان المراد توقيعه هو الحجز التحفظي يمكن توقيعه عقب هذا الاخطار مباشرة ودون حاجة لانتظار مهلة معينة أما اذا كان الحجز تنفيذياً فلا يجوز إجراء الحجز إلا بعد انقضاء ثلاثين يوماً على الاخطار بالربط دون الاعتراض عليه من صاحب العمل أو بعد انقضاء ثلاثين يوماً من تاريخ الاخطار برفض الاعتراض دون طلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات من قبل صاحب العمل أو بصدر قرار اللجنة المذكورة حتى يمكن القول بأن هذه المبالغ أصبحت مستحقة نهائياً أي محققة الوجود ولا يجوز المنازعة فيها بالطلعن عليها ، وهذه الإجراءات والمواعيد المشار إليها تعتبر من الإجراءات والمواعيد الجوهرية التي يتعين احترامها وإلا كان الحجز باطلاً فإذا تم الحجز دون إخطار كان باطلاً سواء كان الحجز تحفظياً أو تنفيذياً .

---

(١) المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي - دكتور سعيد عبد السلام .

(٢) د. حسن عبد الرحمن قنوس « مبادئ التأمين الاجتماعي » .

## ثانياً : السند التشريعي للحجز :

نصت المادة (١٤٣) من قانون التأمين الاجتماعي على أن « الهيئة المختصة الحق في تحصيل المبالغ المستحقة لها بمقتضى قانون التأمين الاجتماعي بطريق الحجز الإداري ومن ثم فالهيئة لها الحق في توقيع الحجز في مواجهة المدين قبلها وفقاً لقانون الحجز الإداري رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٩٥ دون حاجة إلى الالتجاء للقضاء لاستصدار حكم يقرر حقها والقيام بعد ذلك بتنفيذه وفقاً للإجراءات العادية وجدير بالتنبيه هنا إلى أن قانون الحجز الإداري لا يدخل سوى الحجز التنفيذي فإذا أرادت الهيئة توقيع حجز تحفظي فيتمتع عليها أن تستصدر أمراً من القاضي المختص بذلك .

## ثالثاً : الشخص القائم بالحجز :

لا يجوز اتخاذ إجراءات الحجز إلا بناء على أمر مكتوب صادر من رئيس مجلس إدارة الهيئة المختصة وقد صدر قرار رئيس مجلس الإدارة رقم ٢١ لسنة ١٩٦٣ بتفويض مراقبي المناطق ورؤساء المكاتب بعد موافقة المراقب العام في إصدار أوامر الحجز ومن ثم فإن أمر الحجز يقوم مقام الحكم الصادر من القضاء في اعتباره سنداً تنفيذياً .

## رابعاً : محضر الحجز :

تنص المادة ٤ فقرة (٢) من القانون ٨ - ٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن الحجز الإداري « يوضح بمحضر الحجز قيمة المبالغ المطلوبة وأنواعها وتواريخ استحقاقها ... الخ » ولما كان هذا النص يوجب ذكر بيانات معينة في محضر الحجز فإنه يجب على مندوب الهيئة المختصة أن يوضح بمحضر الحجز الاشتراكات المستحقة علي صاحب العمل عن كل تأمين علي حدة بالإضافة إلى ما قد يكون هناك من مستحقات أخرى مثل مكافأة نهاية



الخدمة والمبالغ الإضافية وفوائد التأخير كما يجب أن يوضح تواريخ استحقاق كل من هذه المبالغ على وجه التحديد وإذا خلا المحضر من أى من هذه البيانات وقع المحرز باطلا .

هذا وتجدر الإشارة هنا الى أنه يدخل في نطاق الحجز الإداري الذي توقعه الهيئة المختصة بجميع المبالغ المستحقة لها وفقا لأحكام القانون ، وعلى هذا النحو فجميع المبالغ المستحقة للهيئة المختصة وفقا لأحكام القانون يمكن تحصيلها وفقا لطريق الحجز الإداري سواء كان المدين بها هو صاحب العمل أو كان المدين بها هو المؤمن عليه فلهيئة أن تسلك هذا السبيل لتحصيل جميع المبالغ المستحقة لها قبل صاحب العمل سواء في ذلك الاشتراكات أو متجمدها أو مكافأة نهاية الخدمة وفروقاتها أو الفوائد المستحقة عن التأخير في دفع هذه المبالغ أو المبالغ الإضافية المنصوص عليها في القانون . وبالمثل يحق للهيئة أن تسلك هذا السبيل لتحصيل ما قد يستحق لها قبل المؤمن عليه وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي كما هو الحال بالنسبة للمبالغ المستحقة عن مدد الخدمة السابقة وأخيراً يجوز للهيئة أن تسلك هذا السبيل بالنسبة للمبالغ التي تستحق لها قبل مسند الأعمال إذا ما كان قد عهد بها الى مقاول أو قبل المقاول الأصلي إذا كان قد عهد بها المقاول من الباطن صار هو المدين الأصلي قبلها وفقا لنص المادة ١٥٢ من قانون التأمين الاجتماعي ، ويجوز للهيئة أن تسلك هذا السبيل عند التنفيذ على الخلف سواء كان عام أو خاص وذلك أصلا لنص المادة (١٤٦) من قانون التأمين الاجتماعي .

وقد ثار جدل حول ما يخرج عن نطاق الحجز الإداري لهيئة التأمينات المختصة في مصر وعليه هناك رأى يخرج من سلوك سبيل الحجز الإداري للهيئة المختصة بالاموال الآتية : (١)

(أ) استرداد المبالغ التي تدفع للمؤمن عليه أو المستحق دون وجه حق ، فلا يجوز

---

(١) راجع د. سعيد عبد السلام « المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي

الهيئة سلوك هذا الحجز الإداري بالنسبة لهذه المبالغ التي صرفت بطريق الخطأ لأن الحق في الاسترداد لا يستند إلى قاصر التأمين الاجتماعي وإنما يستند إلى القواعد العامة في القانون المدني فيما يتعلق باسترداد ما نفع دون وجه حق عملاً بالمادة ١٨٧ منه . وقد ذهب البعض إلى القول بأن الهيئة نازعت في هذا الأساس لأن هذه المبالغ يتم المطالبة بها بصدد تنفيذ قانون التأمين الاجتماعي وأنه لولا نصوص قانون التأمين الاجتماعي لما وقع الصرف لهؤلاء . غير أن الواقع أن الحجز الإداري لا يكون إلا بنص صريح وجاء النص في المادة (١٤٣) من قانون التأمين الاجتماعي صريح في جعل الحجز الإداري لاقتضاء المبالغ المستحقة للهيئة والناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي وأن هناك فرق واضح بين انقضاء الحقوق والمبالغ التي صرفت دون وجه حق فالأولى مصارها قانون التأمين الاجتماعي والثانية سببها في أحكام القانون المدني .

(ب) في حالة مطالبة الكفيل المدني : إذا ما قدم المدين للهيئة كفيلاً ضمن الوفاء بمسئولياتها لديه ثم تخلف المدين عن السداد في الميعاد فإن الهيئة لا يجوز لها سلوك ~~كفيل~~ الحجز الإداري عند الرجوع على الكفيل المدين إلا في الحدود التي تكون الكفالة فيها مقررة بقانون التأمين الاجتماعي فالالتزام مصدره هنا الكفالة وسنده نصوص القانون المدني .

(ج) في حوالة الدين . إذا ما أحال المدين دينه لآخر وأرادت الهيئة التنفيذ على المحال عليه ، فمصدر التزام المحال عليه في هذه الحالة يكون عقد الحوالة وسنده أيضاً هو نص القانون المدني .

سبق لنا في هذا البحث ان تعرضنا لأهمية اموال التأمين الاجتماعي لارتباطها بمعاش وقوت المؤمن عليهم في القطاعين العام والخاص ونظراً لهذه الأهمية فقد خص المشرع هذه الاموال بامتياز عام عند تحصيل منظمة التأمين الاجتماعي ديونها قبل الغير وجاء هذا الامتياز في المرتبة الثانية بعد المصروفات القضائية ودين الخزانة العامة احيانا علاوة على هذا فقد حول المشرع لمنظمة التأمين الاجتماعي سلطة توقيع الحجز الاداري دون حاجة الى سلوك طريق القضاء بإجراءاته الطويلة والمعقدة لأن هذه الاموال لا تحتمل التأخير وهي أقساط مقتطعة من أجور العاملين ترد لهم عند طلبها وقت الحاجة دون أي ابطاء أو تأخير ومن هنا نبتت أهمية تحويل المنظمة التأمينية هذه السلطات .

وعليه فان الجدل الذي ثار في شأن تطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي في مصر فإن رأينا فيه انحيازنا التام للرأي الذي ذهب اليه هيئة التأمين وضرورة تطبيق اجراءات الحجز الاداري على تلك المبالغ التي تصرف دون وجه حق لأنه لولا سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي لما وقع الصرف خطأ لهؤلاء المدينين كما أننا نرى ان نص المادة (١٤٣) من قانون التأمين الاجتماعي في معناه يقرأ « يكون للمبالغ المستحقة للهيئة المختصة بمقتضي أحكام القانون حق تحصيلها بطريق الحجز الاداري ولم يستثنى في ذلك مبلغاً محدداً بعينه ، بل أن مجمل عبارات النص جاءت مجاملة وعامة فهي تشمل الاشتراكات والمبالغ الإضافية والغرامات والمكافآت والاقساط المستحقة عن مدد الخدمة السابقة ... الخ وجميع الاموال المستحقة للهيئة المتطوعة بتطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي .

كما أننا نرى من واقع التجربة العملية لتطبيق نظم التأمين الاجتماعي أن هيئة

التأمين الاجتماعي ليست في حاجة للدخول مع الكفلاء في عقود أو تعهدات لضمان  
تحصيل مستحققاتها وهي تملك السلطة الفاعلة في تحصيل اموالها من مدينيها وهي سلطة  
الحجز الاداري . فلا يعقل انن ان تقبل هيئة التأمين اسلوب الكفالة أو حوالة الدين لأن  
هذا يسلب حقها الاصيل وضمانتها الوحيدة في الحجز الاداري والخروج عن دائرته الى  
دائرة اجراءات التقاضي العادي .

هذا ونلخص الى أن جميع اموال هيئة التأمين الاجتماعي المستحقة لها لدى  
أصحاب الاعمال والمؤمن عليهم والمستحقين عنهم مصدرها قانون التأمين الاجتماعي وليس  
أحكام القانون المدني ، ولذا يسرى في شأنها اجراءات الحجز الاداري

## (٢) في السودان:

نصت المادة (٩٧) من قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩١م على ان يكون  
« للصندوق القومي للتأمين الاجتماعي الحق في تحصيل المبالغ المستحقة له وفقا لأحكام  
القانون بطريق الحجز الاداري وذلك بعد موافقة مجلس الإدارة .

ويجب على المدير بناءً على قرار مجلس الإدارة أن يصدر أمراً بتوقيعه لمنوب من  
موظفي الصندوق - وهم غالبا من موظفي جهاز التفتيش واعضا، الإدارة القانونية يكلفون  
بإجراء الحجز الاداري على ممتلكات صاحب العمل سواء كان ذلك عقارا أو منقولا ويشمل  
الحجز كذلك ارصدة صاحب العمل المودعة في البنوك في حدود المبالغ المستحقة  
لصندوق .

هذا ويبقي الحجز قائماً لمدة عشرة أيام ، فإذا لم يقوم صاحب العمل بإداء  
المستحقات عليه ، - فتباع الاموال المحجوز عليها بالمزاد العلني سداداً لتلك المستحقات

ويُرد لصاحب العمل ما تبقى من مبالغ بعد حصول الصندوق على استحقاقه .

ويجوز لمدير عام الصندوق تأجيل البيع اذا تقدم صاحب العمل بطلب لتقسيم المبالغ المستحقة عليه ، ويستمر التأجيل قائماً طالما كان صاحب العمل منتظماً في سداد تلك المستحقات والاشتراكات المنصوص عليها في القانون .

هذا ويُرفع الحُجْز فور سداد صاحب العمل لجميع مستحقات الصندوق وتجدد الإشارة الى انه يجوز لمنوب الحجز الاداري ان يدخل مواقع وأمكنة اصحاب العمل مصحوباً بمن يرى ضرورة وجودهم من المستخدمين والوكلاء كما يجوز له ان يستعين بضابط الشرطة المختص في حالة رفض صاحب العمل الامتثال لأوامر منوب الحجز أو عرقلة دخوله أمكنة العمل لإجراء التحريات والقيام بواجباته بالتفتيش على المنشأة في مواجهة العاملين لديه كذلك .

ومما يلفت النظر أنه لم يصدر بعد قانون للحجز الاداري : في السودان وباستقراء نص المادة (٩٧) سالفه الذكر نلاحظ أن المشرع السوداني أوجب على الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي سلوك سبيل الحجز الاداري في شأن تحصيل ديونه من الغير .

كذلك أوجب القانون في المادة ٩٧ (١) منه تحصيل المبالغ المستحقة للصندوق أي كافة المبالغ المستحقة من اشتراكات ومبالغ إضافية وبيع استثمار وأقساط شراء المدة السابقة ... الخ هذا في حين أن بقية فقرات المادة المذكورة تشير فقط على تحصيل المبالغ المستحقة على صاحب العمل فقط دون غيره ، ونحن نرى ان نص الفقرة (١) من ذات المادة (٩٧) واضح وصريح حيث يشمل كافة المبالغ التي تعلق بذمة كل من صاحب العمل والمؤمن عليه أو الغير ، هذا وقد خول المشرع الصندوق هذه السلطة لضمان سرعة

تحصيل هذا الاموال من اللجوء الى اجراءات التقاضي التي قد يطول أمدها بما يسبب اضراًراً للصندوق ويعوق التزامه بصرف المزايا والمنافع المستحقة للمؤمن عليهم في مواعيدها المحددة قانوناً .

واته في حالة اعتراض صاحب العمل أو المؤمن عليه على قرار الحجز وبعد استنفاده كافة الاجراءات المخولة له للاستئناف بالطرق الودية والتحكيم لدى اجهزة الصندوق المتمثلة في لجان فض المنازعات التي تكون من حين الى آخر لأنه في نهاية المطاف يتم الطعن على القرار ادارياً بالاستئناف لدى محكمة الاستئناف الدائرة الادارية والذي يكون قرارها نهائياً وحاسماً لموضوع النزاع .

### (٣) الجماهيرية الليبية :

جاء نص المادة (٧١) من قانون الضمان الاجتماعي في شأن الحجز الإداري على أنه « اذا تخلف صاحب العمل الملزم بإداء الاشتراكات أيا كان - عن تنفيذ التزامه أو عن أداء غرامات التأخير المستحقة عليه فتستوفى هذه الاشتراكات والغرامات باجراءات الحجز الاداري وذلك عملاً بقانون الحجز الاداري رقم (١٥٢) لسنة ١٩٧٠ وتمديلاته والقرارات الصادرة تنفيذاً له .

هذا ويتولى اجراءات الحجز الإداري قسم التفتيش والمتابعة الضمانية بإدارة الشئون الضمانية بصندوق الضمان الاجتماعي وأقسام التفتيش بفروع الصندوق في البلديات ، على ان يصدر قرار الحجز الإداري من أمين فرع الصندوق المختص أو من مدير إدارة الشئون الضمانية بحسب الأحوال .

هذا وقد خول المشرع اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي سلطة جواز تقسيط مبالغ الاشتراكات وغرامات التأخير المستحقة وحدد القواعد اللازمة لذلك بالمادة (٧٢) من القانون . كذلك يقوم المفتشون بفروع الصندوق بأعمال واجراءات الحجز الإداري لتحصيل الاشتراكات وغرامات التأخير ويتولى مراقبو التفتيش الاشراف والتوجيه ومتابعة اعمال واجراءات الحجز طبقاً لأحكام قانون الحجز الاداري السابق الاشارة اليه اعلاه .

#### ٤ - مولة البحرين :-

أنه طبقاً لنص المادة (١٠٤) من قانون التأمين الإجتماعي البحريني بشأن المنازعات التي تنور عند تطبيق أحكام القانون فقد أوجب الشرع التلميني البحريني عرض هذه المنازعات علي لجنة فض المنازعات التي تنشأ بقرار من وزير العمل والشئون الإجتماعية بناء علي موافقة مجلس الإدارة ومن ثم يكون لهذه اللجان سلطة فض هذه المنازعات أو تسويتها إما بالتفاوض مع الهيئة وإما باللجوء إلي جهات القضاء المختصة وذلك بأن يكون لكل من الهيئة العامة وصاحب العمل الطعن في قرار لجنة فض المنازعات أمام المحكمة المدنية الكبرى خلال الثلاثين يوماً التالية لإبلاغه لصاحب الشأن بخطاب مسجل يعلم الوصول والإحصار ريط حساب الإشتراكات وغيرها من المبالغ المستحقة نهائياً .

هذا وقد نصت المادة (١١٤) من القانون علي أنه « مع مراعاة أحكام المادة (١٠٤) سالت الذكر تعتبر جداول المبالغ المستحقة للهيئة العامة المصدقة رسمياً من قبل وزير العمل والشئون الإجتماعية مكالاً رسمياً صالحاً لإجراء العجز التحفظي ضماناً لمستحقات الهيئة العامة وللتتفيذ الجبري علي أموال المدين .

ثم جاء قرار وزير العمل والشئون الإجتماعية رقم ١٧/تلمينات بتاريخ ١٩٧٧/٤/٢٦م متضمناً ١٨ مادة منظمة القواعد والإجراءات الواجب اتخاذها للمحافظة علي حقوق الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية قبل أصحاب العمل وإقتضاها منهم وذلك وفقاً لما يلي :-

تقوم الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية بإخطار صاحب العمل بقيمة اشتراكات

التأمين التي لم يتم سدادها ، وكذلك بقيمة المبالغ الإضافية والفوائد المستحقة طبقاً لأحكام القانون وذلك بخطاب مسجل بعلم الوصول علي عنوان محل العمل تطالبه فيه بسداد المستحق عليه خلال مدة الخمسة عشر يوماً المهلة المحددة له قانوناً .

فإذا اعترض صاحب العمل علي هذه المطالبة في مواجهة الهيئة العامة المذكورة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه الإخطار المشار إليه بالفقرة السابقة كان علي الهيئة ان ترد علي اعتراضه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إليها إما بالإيجاب أو بالرفض مع بيان الأسباب الموجبة للرفض .

يحق لصاحب العمل في حالة رفض اعتراضه وعدم اقتناعه بأسباب الرفض المبلغة إليه أن يطلب من الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية بخطاب مسجل عرض موضوع النزاع علي لجنة فض المنازعات ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه إخطار الهيئة العامة برفض اعتراضه علي أن يبين في خطابه المذكور الأسباب الموجبة لعرض الخلاف علي اللجنة المشار إليها.

وللجنة فض المنازعات أن تدعوا ممثلاً لكل من طرفي النزاع لعرض وجهة نظره أمامها ، وعلي اللجنة أن تقوم بإشعار كل من الطرفين بقرارها بخطاب مسجل بعلم الوصول في ميعاد أقصاه اسبوعان من تاريخ صدوره ويجب أن يكون القرار مسبباً .

وإذا صدر قرار اللجنة مطابقاً لوجهة نظر صاحب العمل في موضوع الخلاف وانقضى ثلاثون يوماً من تاريخ استلامه الخطاب المشار إليه أعلاه دون أن تطعن فيه الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية أمام المحكمة المدنية الكبرى التزمت الهيئة المذكورة بتنفيذه فور فوات المدة المشار إليها.



أما إذا كان قرار لجنة فض المنازعات مطابقاً لوجهة نظر الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وانقضي ثلاثين يوماً من تاريخ استلام صاحب العمل إشعار اللجنة بالقرار، دون أن يتقدم هو أو ممثله بالطعن في هذا القرار خلال هذه المهلة أمام المحكمة المدنية المختصة، يصبح القرار نهائياً والتزم صاحب العمل بتنفيذه فور مطالبته بذلك خلال مهلة لا تزيد خمسة عشر يوماً بعد تعديل المبلغ المستحق للهيئة العامة علي أساس المدة التي تأخر فيها سداد تلك المستحقات .

إذا إنقضت المهلة المحددة أعلاه لصاحب العمل لسداد مستحقات الهيئة دون قيامه بسداد الاشتراكات والمستحقات الواجب ادائها للهيئة العامة المذكورة طبقاً للإخطار المرسل إليه . قامت الهيئة بأعداد جداول بالمبالغ المستحقة لها والواجبة الأداء وعرضها علي وزير العمل والشئون الاجتماعية للتصديق عليها رسمياً من قبله وتشم بخاتم الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لتصبح مكملاً رسمياً حالماً لطلب العجز التحفظي من قاضي محكمة التنفيذ ضماناً لتلك المستحقات .

ثم تعرض الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية هذه الجداول بصورتها علي قاضي محكمة التنفيذ لإصدار قراره باتخاذ إجراءات العجز التحفظي علي أموال صاحب العمل المدين للهيئة العامة المذكورة وتوضع عليها جميعاً الصيغة التنفيذية من قسم كتاب محكمة التنفيذ ويوقع عليها من قاضي المحكمة المذكورة وتبصم بخاتها .

وتقوم الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بمعرفة مندوبيها بتوقيع العجز التحفظي علي أموال صاحب العمل المدين كلها أو بعضها وتبلغ الهيئة العامة صاحب العمل المحجوز عليه بصورة من أمر العجز مرفقاً به صورة من العجز وذلك خلال ثمانية أيام علي الأكثر

من تاريخ توقيع الحجز .

وعلي الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية خلال الأيام الثمانية المشار إليها بالفقرة السابقة أن ترفع الدعوي أمام المحكمة المدنية الكبرى لثبوت الحق وصحة الحجز .

إذا رغب صاحب العمل في سداد المبالغ المطلوبة منه رضاءً وتم سدادها دفعة واحدة يرفع الحجز فوراً أما إذا رغب كتابة أو بخطاب مسجل في تقسيط المبالغ المستحقة عليه للهيئة العامة المذكورة يصدر مديرها قراراً بتقسيط تلك المبالغ بعد تعديلها وفقاً لما يستجد علي أن يبين في القرار سعر الفائدة المقررة وقدرها ٥٪ سنوياً علي تلك المبالغ وشروط التقسيط الأخرى علي ألا تتجاوز مدة التقسيط ضعف المدة المتفضية من تاريخ استحقاق أول اشتراك من اشتراكات التأمين المستحقة حتي تاريخ صدور قرار اللجنة ويقدم طلب التقسيط للهيئة في خلال مهلة الخمسة عشر يوماً السابق الإشارة إليها. وعلي الهيئة العامة رفع الحجز التحفظي عن الأشياء المحجوز عليها تدريجياً في حدود ما يسد من أقساط إلي حين رفع الحجز كلياً عند إتمام سداد مستحقات الهيئة العامة كاملة بمعرفة صاحب العمل .

#### **الطعن أمام المحكمة المدنية الكبرى :-**

إذا قامت الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية أو قام صاحب العمل بالطعن في قرار لجنة فض المنازعات أمام المحكمة المدنية الكبرى التزم كل من الطرفين بتنفيذ حكم المحكمة في موضوع الطعن .

فإذا صدر الحكم لصالح الهيئة العامة قامت بمطالبة صاحب العمل بسداد

مستحققاتها دفعةً واحدة مع تعديل تلك المستحققات حتي تاريخ الاستحقاق .

وأصاحب العمل أن يطلب كتابة سداد مستحققات الهيئة بالتقسيط وفقاً لما جاء  
بالفقرة السابقة أعلاه ، وتصدر الهيئة قرارها بالتقسيط وبشروطه إذا كان هناك من  
الظروف ما يجعلها علي الاعتقاد بعدم إمكان صاحب العمل الوفاء بتلك المستحققات دفعة  
واحدة .

### التنفيذ الجبري :-

إذا إمتنع صاحب العمل عن سداد مستحققات الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية  
دفعة واحدة تنفيذاً لحكم المحكمة المدنية الكبرى ، أو إذا أخل بشروط تقسيمها الواردة في  
القرار الصادر بها قامت الهيئة بطلب التنفيذ الجبري في المحجزات الموقع عليها الحجز  
الإحتياطي وفقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية

ومما تقدم نخلص إلي أنه بإستقراء الأحكام التي وردت في قانون التأمين  
الإجتماعي البحريني مقرونة مع ما جاء بقرار وزير العمل والشئون الإجتماعية رقم ١٧/  
تأمينات لعام ١٩٧٧م بشأن القواعد التي تنظم المحافظة علي حقوق الهيئة العامة للتأمينات  
الإجتماعية قبل أصحاب العمل واقتضاءها منهم .

أننا نلاحظ أن المشرع البحريني أخذ بمبدأ فض وتسوية منازعات التأمين  
الإجتماعي بالطرق الودية أولاً قبل اللجوء إلي القضاء حيث خول لجان فض المنازعات  
الاختصاص بتسوية وفض هذه المنازعات ، وفي حالة عدم قبول قرارات اللجان يتم  
الإستئناف أمام المحكمة المدنية الكبرى .

هذا وفي حالة عدم استئناف صاحب العمل علي قرار اللجنة أمام المحكمة المدنية الكبرى الذي صدر لصالح الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية ، فهنا ينتقل النزاع إلي مرحلة اتخاذ إجراءات الحجز التحفظي بواسطة قاضي محكمة التنفيذ . بطلب من الهيئة العامة ، وأنه في حالة فشل صاحب العمل السداد أو الدخول مع الهيئة لتقسيط المبلغ تنتقل الهيئة العامة إلي مرحلة التنفيذ الجبري وتطلب من قاضي محكمة التنفيذ السير في إجراءات بيع المال الذي سبق حجزه تحفظياً وذلك طبقاً لإجراءات قانون المرافعات المدنية والتجارية .

وفي تقديرنا إن إجراءات التنفيذ طبقاً لقانون المرافعات المدنية والتجارية لا يتناسب وطبيعة اموال التأمين الإجتماعي التي يكون طابعها الإستعجال نظراً لأهميتها وارتباطها بحقوق المؤمن عليهم من العاملين .

ونعتقد أن إجراءات قانون الحجز الإداري التي تخول الهيئة العامة سلطة مباشرة إجراءات الحجز تحفظياً أو التنفيذ جبراً علي اموال صاحب العمل دون اللجوء إلي إجراءات التنفيذ التي يتخذها القضاء العادي . ويتضح كذلك أنه لا يوجد قانون للحجز الإداري لدي دولة البحرين . ولهذا نرى أن يوكل أمر التنفيذ الجبري في منازعات التأمين الإجتماعي للقضاء المستعجل وهو غالباً ما يسند له أمر البت في قضايا العمل والعمال بدلاً من إجراءات التنفيذ الذي القضاء العادي.

## خاتمة ومقترحات

ان الغاية الاساسية من هذا البحث نبتت من الهدف الاساسي والمباشر لنظم التأمين الاجتماعي والذي يتمثل في توفير الحماية الاجتماعية لجميع أفراد القوى العاملة المنتجة في المجتمع وذلك بتوفير الصماية لهم ضد الاخطار التي يتعرضون لها في حياتهم العملية ، ومن هنا جاءت أهمية بحث آلية فض وتسوية المنازعات التي تنشأ من تطبيق قوانين التأمين الاجتماعي بين منظمة التأمين الاجتماعي المناط بها أمر ادارة وتنفيذ وتوفير هذه الحماية والمتعاملين معها سواء كانوا من المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم أو أصحاب الاعمال ، ومن أجل ذلك قدم هذا البحث وهو عبارة عن دراسة مقارنة للأطر والانظمة التي تعالج المنازعات التي اشرفنا اليها سلفا ، وذلك بهدف التعرف على مدى ملائمة تلك الانظمة لطبيعة نشاط منظمات التأمين الاجتماعي على نطاق الوطن العربي هذا علاوة على استنباط ايجابيات وسلبيات تلك الأطر والانظمة المعمول بها حاليا ومدى الحاجة الى تطويرها .

وفيما يلي موجز لما انتهى اليه البحث :-

٨ / لما كانت نظم التأمين الاجتماعي تتميز بميزة خاصة تفرد بها عن غيرها من نظم المعاملات المدنية باعتبارها نظم حركية تتفاعل بمجريات الاحداث الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع ، خاصة وأن هذه النظم تختص برسم الحدود بين العمال المؤمن عليهم وأصحاب الاعمال ومنظمة التأمين الاجتماعي بشأن معاشات وتعويضات الشيخوخة والعجز والوفاء وإصابات العمل وريط وتحصيل الاشتراكات ، وإذا فإن اي غموض أو قصور في تشريع التأمين الاجتماعي يكون مدعاة لنشوء المنازعات والشكاوي . وتعتبر

هذه المنازعات ذات طابع خاص اذ تنشأ حول أمور أو أحكام تختلف بعض الشيء عن الاحكام المدنية العامة ومن ثم ذهبت بعض الدول العربية الى تضمين تشريعات التأمين الاجتماعي بعض النصوص التي تنظم قواعد خاصة للفصل في كل أو بعض المنازعات التي تنشأ عن تطبيق هذه التشريعات .

هذا ويستقراء النصوص المتعلقة بالمنازعات القانونية التي تنشأ عن تطبيق قوانين التأمين الاجتماعي في الدول العربية التي ناقشناها في هذا البحث خلصنا الى ما يلي :-

(أ) توجد نظم خاصة بالتظلم ضد القرارات الصادرة من الأجهزة التنفيذية لمنظمة التأمين الاجتماعي ومن ثم لوجب المشرع أولاً فض أو تسوية ما يثور من نزاع في هذا الشأن بالتفاوض مع منظمة التأمين الاجتماعي قبل اللجوء ، الى مرحلة التحكيم أو القضاء وأن من ابرز معالم هذه المنازعات عند تعامل المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم مع منظمة التأمين الاجتماعي في حالة عدم الحصول على الحقوق والمزايا المستحقة لهم طبقاً لأحكام القانون أو تقديرها تقديراً خاطئاً ، كذلك يثور النزاع بين منظمة التأمين الاجتماعي وأصحاب الأعمال لتحصيل الاشتراكات في حالة عدم التزام صاحب العمل بإداء الاشتراكات والنزاع الذي يثور في هذا الشأن من حيث الربط والتحصيل والتأخير في سداد الاشتراك أو التخلف عنه . كما أن منظمة التأمين الاجتماعي في تعاملها مع هؤلاء المستحقين وأصحاب الأعمال لا بد أن تنفذ اعمالها في نطاق زمني معين وإلا تعرضت مستحقاتها للسقوط ومن أجل ذلك خول المشرع لمنظمة التأمين الاجتماعي سلطات واسعة من أجل الحفاظ على هذه المستحقات متمثلة في حقوق الامتياز وسلطة توقيع الجزاء الإداري

تقاديا لاتخاذ اجراءات التنفيذ بالطرق القضائية المدنية .

(ب) كما توجد نظم خاصة بالتحكيم فيما يثور من منازعات بشأن ذات المسائل التي اشرنا اليها في الفقرة (أ) اعلاه ، وازاء ما قد يعرض من منازعات في هذا المجال فقد رسم المشرع في جميع الدول العربية الطريق أمام المستفيدين كي يسلكوا هذا الطريق للوصول الى الحصول على حقوقهم . وتجدر الاشارة هنا الى ان المشرع في جميع البلاد العربية التي بحثنا تشريعاتها حدد في مجال إصابات العمل ما يسمى بنظام التحكيم الطبي أو اللجان الطبية عند التضرد من قرار العلاج فاذا لجأ الشخص الى هذا الطريق ( التحكيم الطبي ) فانه يلتزم بما تقرره هذه اللجنة . وفي بعض الدول ترى ان سلوك هذا الطريق ليس وجوبيا ولا يخل بحق الشخص في اللجوء الى القضاء للمطالبة بهذا الحق .

وفي غير ذلك من المنازعات أوجب المشرع على صاحب المنازعة قبل اللجوء الى القضاء ان يلجأ الى ما هو معروف بلجان فض المنازعات وتجدر الاشارة الى أنه اذا لم يسلك صاحب المنازعة طريقة عرض هذه المنازعة على تلك اللجان أوجب على محكمة القضاء بعدم قبول الدعوى لمخالفته الطريق الذي رسمه له المشرع .

(ج) وأخيرا توجد نظم قضائية ( محاكم خاصة أو قضاء مستعجل ) .

ان الشخص الذي تقدم بطلبه الى لجان فض المنازعات وبعد مضي مدة زمنية محددة ( تختلف هذه المدة في تشريع كل دولة عن الأخرى ) سواء سوت اللجنة المنازعة أم لا يحق له اللجوء الى القضاء للمطالبة بحقوقه ، وفي هذا الصدد أوجب المشرع

مجموعة من التيسيرات المتقاضى سواء كانت منظمة التأمين الاجتماعي أو المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم وهذه التيسيرات هي الاعفاء من الرسوم القضائية ونظر الدعوى على وجه الاستقبال والنفاذ المعجل . والمتعارف عليه أن الأحكام التي تصدرها الهيئات القضائية الخاصة بنظم التأمين الاجتماعي تكون عادة أحكامها نهائية وغير قابلة للطعن أو الاستئناف .

## ٢/ مقترحات :

في ختام عرض هذا البحث وباستقراء ما تم استعراضه من نصوص لبعض تشريعات الدول العربية في نظم التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي لاحظت هناك الكثير من النصوص يشوبها الغموض في الصياغة ولهذا نقترح الآتي :-

**أولاً :** عند اعداد مشروعات القوانين التأمينية يجب توخي الدقة في صياغة النصوص ووضوحها بحيث لا يكون هناك مجال للاجتهاد في تفسير تلك النصوص الذي قد يؤدي الى نتائج مختلفة تنشأ عنها منازعات وهذا بالطبع يؤدي الى عدم امكانية التطبيق السليم لأحكام التشريع وبلوغ الغايات المرجوة منه .

ولذا نقترح على منظمات التأمين الاجتماعي مراعاة ذلك في المستقبل والعمل على مراجعة النصوص المعمول بها حالياً وإعادة صياغتها ما أمكن ذلك بهدف تيسير تطبيق التشريع والارتقاء به لتقديم خدمات تأمينية أفضل للأفراد المخاطبين به .

**ثانياً :** نظراً لأهمية قض وتسوية المنازعات التي تنشأ عن تطبيق تشريعات التأمين الاجتماعي ولأهمية الدور الكبير الذي تلعبه هذه التشريعات في استقرار علاقات العمل بين طرفي الانتاج ( العامل وصاحب العمل ) بما تقدمه من



حماية إجتماعية للمؤمن عليهم وأسرههم والحفاظ على حقوقهم التأمينية ،  
نقترح ان تسعى كل الدول العربية في مجال العمل والعمال والتأمين  
الاجتماعي بأن تنشئ محاكم عمالية ينظمها تشريع خاص يحدد قواعد  
واجراءات حسم مختلف المنازعات العمالية على ان يكون طابعه الاستعجال  
والنفاذ المعجل للأمر والاحكام التي تصدر منها . وكذا التوسع في تشكيل  
لجان فض المنازعات وهيئات التحكيم في مختلف المنازعات العمالية .

ثالثاً : نقترح ان يتبنى مكتب العمل العربي بالتعاون مع المركز العربي للتأمينات  
الاجتماعية فكرة اصدار مجلة سنوية متخصصة في الشؤون القانونية لنظم  
التأمين الاجتماعي على نطاق الوطن العربي لنشر البحوث والدراسات  
القانونية وتوثيق القرارات والاحكام الهامة التي تصدرها لجان فض المنازعات  
وهيئات التحكيم والقضاء في المنازعات التي تشور في شأن تطبيق احكام  
قوانين التأمين الاجتماعي . وستكون لهذه المجلة أهمية خاصة في توثيق  
السوابق القضائية واثراء الفكر القانوني في مجال التأمين الاجتماعي ،  
وتمكن الدارسين والباحثين الفنيين ورجال القانون من اجراء الدراسات  
المقارنة التي تؤدي في النهاية الى بلوغ مستوى التشريع التأميني الموحد  
الذي قد يصلح لجميع البلاد العربية ، هذا علاوة على بث الوعي التأميني  
لدى كافة المخاطبين بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي .

ما تقدم بعض المقترحات العامة التي عن لنا طرحها في ختام بحثنا هذا متوجهين  
الى الله العلي القدير ان يسدد خطى الأمة العربية الى ما فيه الخير والصلاح وبالله  
التوفيق

- ١ - موسوعة تشريعات التأمينات الإجتماعية في الدول العربية ( الجزء الأول )  
منظمة العمل العربية وهي تشمل تشريعات كل من :-
  - دولة البحرين .
  - المملكة العربية السعودية .
  - جمهورية السودان .
  - جمهورية العراق .
  - سلطنة عمان .
  - الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى
  - جمهورية مصر العربية .
- ٢ - قانون التأمينات الإجتماعية - الجمهورية اليمنية .
- ٣ - موسوعة التأمين الإجتماعي للعاملين (١) ، (٢) ، (٣) - للدكتور سامي نجيب
- ٤ - تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء للعاملين في النظام المصرفي - للدكتور سامي نجيب .
- ٥ - المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الإجتماعي - دكتور سعيد عبد السلام .
- ٦ - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض - الأستاذ/ السيد/ خلف محمد - رئيس المحكمة .
- ٧ - طرق تمويل التأمينات الإجتماعية وأساليب تكوين الإحتياطيات - إصدار

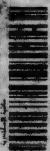
المركز العربي للتأمينات الإجتماعية .

- ٨ - دور مؤسسات التأمينات الإجتماعية في الوقاية من حوادث العمل - المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية - دمشق .
- ٩ - مبادئ التأمينات الإجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن.
- ١٠ - التأمينات الإجتماعية وأصحاب الأعمال - د. سامي نجيب .
- ١١ - منازعات التأمين الإجتماعي - الأستاذ نبيل عبد اللطيف.
- ١٢ - إصدارات المركز العربي للتأمينات الإجتماعية المتعلقة بموضوع البحث.

دار هایل للطباعة والنشر والتجليف



Indirect Access



0211421